

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA  
PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES, SOCIAL E DO TRABALHO

# Agentes da Polícia de Segurança Pública: Necessidades e proposta de plano de formação ético-deontológica

Ana Rita César Baptista

**M**

2019



**Universidade do Porto**  
**Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação**

**AGENTES DA POLÍCIA DE SEGURANÇA  
PÚBLICA: NECESSIDADES E PROPOSTA DE  
PLANO DE FORMAÇÃO ÉTICO-DEONTOLÓGICA**

**Ana Rita César Baptista**

outubro, 2019

Dissertação apresentada no Mestrado Integrado em Psicologia, Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto, orientada pela Professora Doutora *Inês Nascimento* (FPCEUP).

## **Avisos Legais**

O conteúdo desta dissertação reflete as perspetivas, o trabalho e as interpretações do autor no momento da sua entrega. Esta dissertação pode conter incorreções, tanto conceptuais como metodológicas, que podem ter sido identificadas em momento posterior ao da sua entrega. Por conseguinte, qualquer utilização dos seus conteúdos deve ser exercida com cautela.

Ao entregar esta dissertação, o autor declara que a mesma é resultante do seu próprio trabalho, contém contributos originais e são reconhecidas todas as fontes utilizadas, encontrando-se tais fontes devidamente citadas no corpo do texto e identificadas na secção de referências. O autor declara, ainda, que não divulga na presente dissertação quaisquer conteúdos cuja reprodução esteja vedada por direitos de autor ou de propriedade industrial.

## **Agradecimentos**

Quando decidimos arriscar num projeto como este que à partida irá enriquecer a nossa vida profissional e pessoal, experienciamos frustrações, mas também conquistas e aprendizagens. Como tal, existem pessoas que merecem um agradecimento especial por me terem acompanhado ao longo destes cinco anos.

Em primeiro lugar, o meu grande agradecimento à Professora Doutora Inês Nascimento pela eficiente orientação nesta Dissertação e por toda a experiência de aprendizagem proporcionada. Obrigada por todas as vezes que insistiu e lutou para o meu crescimento tanto profissional, como pessoal.

Obrigada aos elementos policiais que participaram neste projeto, sem eles não seria possível obter as valiosas opiniões expressas nos questionários a que foram sujeitos.

Obrigada ao dirigente da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia e ao representante do Núcleo de Deontologia e Disciplina, que desde o primeiro contacto demonstraram disponibilidade, colaboração e empenho na realização e conclusão desta Dissertação.

Aos meus pais, pelos mais variados esforços realizados ao longo destes anos para tornar este percurso possível. Pelo apoio, pelos bons conselhos e por nunca me deixarem desistir dos meus sonhos; e ao resto da família, por acreditarem sempre nas minhas capacidades e por elevarem sempre a fasquia.

À “nata da nata” – à Leonor, à Mariana e à Adriana - por serem o melhor presente que a FPCEUP me trouxe. Por me acompanharem nestes últimos anos recheados de amizade, confiança, intimidade - e pelas mais incríveis memórias. À Cláudia por ser a minha segunda casa, por estar sempre lá pronta para mim, e sobretudo, pela (maravilha) amizade. À Rita, à Eva e à Carolina, o meu sincero agradecimento por me acompanharem e abraçarem a cada percalço e cada vitória. Aos de Erasmus que entraram na minha vida sem avisar, por terem contribuído para que aqueles 5 meses fossem indiscritíveis e deixassem tanta saudade.

E por último, obrigada a todos que, de uma forma ou de outra, contribuíram para que estes cinco anos fossem das melhores experiências que já tive e que tornaram possível a conclusão deste percurso.

A todos/as, muito obrigada!

## Resumo

Pretende-se com este estudo delinear um plano de formação contínua numa ótica comportamental, com enfoque no domínio ético-deontológico destinado a agentes policiais de segurança pública (PSP) em exercício. Mais especificamente, pretende-se perceber quais as lacunas e necessidades destes agentes, ao nível da formação profissional explorando aspetos ligados à sua formação de base tais como o plano curricular, perceções associadas e indicadores de transferência para o contexto de trabalho; identificar situações reais relativamente às quais os agentes consideraram ou consideram relevante a aplicação dos seus conhecimentos de ética; e compreender como os agentes raciocinam e tomam decisões quando confrontados com situações profissionais eticamente sensíveis. Este estudo consiste numa investigação de cariz qualitativo, não-experimental e transversal, com um carácter exploratório e descritivo. Os dados foram recolhidos através de um questionário *online* respondido por 43 elementos das forças policiais e da realização de uma entrevista semiestruturada ao dirigente da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia e a um representante do Núcleo de Deontologia e Disciplina da PSP. Os resultados obtidos permitiram concluir que a formação de base no domínio ético-deontológico dos agentes da PSP parece insuficiente, não é continuada nem posteriormente reforçada.

Torna-se fundamental que as ações de formação do plano proposto sejam capazes de promover a consciencialização por parte dos polícias em relação às sensibilidades éticas inerentes à sua condição de forma a estimular condutas profissionais alicerçadas num espectro mais alargado de princípios e também mais consonantes com os imperativos de atuação decorrentes do respeito pelos direitos humanos.

**Palavras-Chave:** Formação ético-deontológica; agentes da PSP.

## Abstract

The aim of this study is to outline a continuous training programme in a behavioural scope, with a focus on the ethical-deontological domain, destined for active public safety agents (PSP). More specifically, is intended to be understood what the gaps and necessities in the professional training of these agents are, by exploring aspects linked to their basic training, such as their curriculum, associated perceptions, and transfer indicators for the work context; identifying real life situations in which the officials deem, or have deemed, appropriate to apply their knowledge of ethics; and to understand how these agents think and make decisions when confronted with ethically sensitive professional situations. This study consists in an investigation of qualitative, non-experimental, and transversal nature, with an exploratory and descriptive profile. The data was collected through an *online* survey, answered by 43 elements of the police force, and through a semi-structured interview with the head of the police officers labour union, as well as a representative of the deontology and discipline department of the PSP. The obtained results allowed us to conclude that the basic training of PSP agents, in the ethical-deontological domain, seems to be insufficient, non-continuous, or posteriorly reinforced.

It is fundamental that the actions of the proposed training programme promote the awareness of police officers regarding the ethical sensibilities inherent to their condition, in order to stimulate professional conducts with strong foundations in a broader spectre of principles and in accordance with the current acting imperatives of respect for human rights.

**Key words:** Ethical-deontological training; PSP agents.

# Índice

Introdução.....	1
Enquadramento do tema de investigação .....	3
Ética e Deontologia Policial .....	3
Segurança Policial e Direito Humanos .....	3
Formação de Adultos.....	4
Formação profissional da/na PSP .....	6
Plano Metodológico.....	8
Objetivos do Estudo .....	8
Método.....	9
Participantes .....	9
Técnicas e procedimentos de recolha de dados .....	11
Resultados e Proposta de formação.....	12
Ilacões para o desenho de uma proposta de formação.....	16
Limitações Metodológicas.....	18
Referências Bibliográficas.....	20

## **Índice de Anexos**

<b>Anexo 1.</b> Pedido de Colaboração às entidades ASPP/PSP e PSP .....	23
<b>Anexo 2.</b> Questionário de Autorrelato .....	27
<b>Anexo 3.</b> Guião da Entrevista à Associação Sindical dos Profissionais da Polícia .....	30
<b>Anexo 4.</b> Guião da Entrevista ao representante do Núcleo de Deontologia e Disciplina da PSP do Porto.....	32
<b>Anexo 5.</b> Declaração de Consentimento Informado apenas ao Questionário de Autorrelato .....	34
<b>Anexo 6.</b> Declaração de Consentimento Informado (entrevista ao representante da ASPP/PSP) .....	36
<b>Anexo 7.</b> Tabela de frequências correspondentes a cada situação do Questionário de Autorrelato.....	38
<b>Anexo 8.</b> Tabela 1. Linhas gerais da proposta de formação no domínio ético-deontológico destinada a agentes da PSP .....	40
<b>Anexo 9.</b> Guião da Entrevista individual destinada aos agentes .....	42
<b>Anexo 10.</b> Guião da Entrevista coletiva aos agentes (Focus Group) .....	44
<b>Anexo 11.</b> Comunicações estabelecidas via e-mail com a instituição PSP.....	46

## **Lista de Abreviaturas**

ASSP/PSP – Associação Sindical dos Profissionais da Polícia

GNR – Guarda Nacional Republicana

NDD – Núcleo de Deontologia e Disciplina

PSP - Polícia de Segurança Pública



## Introdução

No exercício de uma profissão, a ética pode ser percebida como a análise da conduta humana, como uma ação reflexiva das ideias, motivos e causas do indivíduo enquanto ser social (Rasche, 2005). Deriva do grego *éthos* e expressa o “*modo de ser ou caráter*” (Ricou, 2011, p. 30). Este modo de ser e caráter é avaliado por terceiros, com base na relação que a pessoa estabelece com os outros (Ricou, 2011). Para abordar a ética, torna-se crucial fazer referência à deontologia, que tem o papel de orientar, prescrever e controlar a conduta humana, com o propósito de construir uma identidade (Rasche, 2005). Ao nível profissional, passa por ter conhecimento das regras de uma atividade, às quais representam o conjunto de obrigações que o indivíduo deve cumprir no exercício da mesma (Golser, 2001). Nas forças policiais, a ética tem a função de direcionar e potenciar o trabalho dos polícias de modo a evitar incumprimentos, o código deontológico tem a função de garantir o bom serviço policial e zelar pela imagem e prestígios da organização (Samouqueiro, 2009).

Nos últimos anos, os *media* têm a prática de comportamentos eticamente questionáveis por parte das forças policiais tais como violência, racismo e uso excessivo e desadequado da força. O relatório do Comité Europeu para a Prevenção da Tortura do Conselho da Europa, que visitou Portugal em 2016, critica os estabelecimentos prisionais por recorrerem a maus-tratos e más condições de detenção, chamando a atenção para a necessidade de reforçar os níveis de pessoal e de formação. No ano de 2018 a PSP expulsou 18 polícias e suspendeu 26 devido a processos disciplinares. Segundo o balanço social de 2018, foram instaurados 1288 novos processos disciplinares, 1336 decididos e 3394 processos foram transitados para 2019. No seu conjunto, estes dados parecem apontar para a existência de lacunas na formação ético-deontológica das forças policiais que importa tentar colmatar para garantir a qualidade do exercício destes profissionais aos seus vários níveis.

Devido às exigências no contexto de trabalho, os conhecimentos dos profissionais têm de estar em constante atualização que é proporcionada através da educação e da formação. Apesar dos trabalhadores já possuírem competências para as funções que exercem, é com a educação e a formação que ativam os mecanismos que validam e

certificam essas competências no mundo profissional. É com essa aprendizagem que conseguem resolver problemas e descobrir soluções para as situações apresentadas no dia-a-dia, maximizando assim o sucesso da organização (Chanfana, 2011).

Desde o final dos anos oitenta que no domínio social é evidente a necessidade de introduzir práticas formativas na educação dos adultos, de modo a dar resposta às dificuldades pessoais e das organizações (Canário, 1999). Apesar da construção de uma sociedade do conhecimento, é possível encontrar desequilíbrios sociais (Santos & Lacomblez, 2005) pois as formações, muitas das vezes, ocorrem de forma desfasada da realidade de trabalho, devido à urgência em dar resposta às necessidades da organização, à qual os trabalhadores têm de se adaptar (Valverde & Lacomblez, 2002; Santos & Lacomblez, 2013).

O psicólogo organizacional tem aqui o papel de “*ajudar a organização a pensar*” (p. 27), ou seja, ajudar a lidar com os problemas provenientes das mudanças que ocorrem encarando a pessoa como um ser social que necessita de fortalecer a sua identidade profissional, para poder dar o seu contributo e assumir um papel estratégico dentro das organizações (Gomes, 2014).

No caso das forças de segurança, a formação é de extrema importância, não só devido ao facto de ser uma condição do exercício profissional competente, mas também pela importância de garantir que as competências dos agentes são, a cada momento, as mais ajustadas às características e exigências da realidade social. Para um exercício eficiente no serviço policial, é necessário existirem padrões ético-profissionais de conduta, comuns a todos os membros das Forças de Segurança (Resolução do Conselho de Ministros nº37/2002). Para combater comportamentos desadequados por parte dos membros policiais, torna-se necessário incidir no domínio da ética e deontologia de modo a promover a responsabilidade e competência destes profissionais, o seu bem-estar psicológico e também motivá-los a garantir a segurança pública dando resposta às necessidades da sociedade atual.

A presente investigação irá incidir num segmento específico das forças de segurança pública, nomeadamente a Polícia de Segurança Pública (PSP), que em 2016 era composta por 21.350 indivíduos empregues no serviço policial e outros organismos de apoio à investigação (Pordata, 2018). Tem como objetivo mapear as necessidades de formação dos agentes da PSP no plano ético-deontológico e delinear de um plano de formação numa ótica comportamental. Procurar-se-á perceber quais as principais lacunas e necessidades destes agentes a que a formação contínua possa dar resposta, explorando

aspetos ligados à sua formação de base tais como proposta curricular, percepções associadas e indicadores de transferência para o contexto de trabalho. De igual modo, tentar-se-á identificar situações profissionais especialmente críticas relativamente às quais os agentes consideram relevante a mobilização de saberes de natureza ético-deontológica para explorar de que modo tendem a pensar e a agir quando confrontados com as mesmas.

### **Enquadramento do tema de investigação**

#### **Ética e Deontologia Policial**

A ética tem a função de construir a estrutura de qualquer profissão devido à relevância da prestação de resultados para aqueles que auxiliam e estão em contacto com o público. O seu significado não é o mesmo para todas as profissões, e nenhuma definição aplicar-se-á de forma igual em todas as profissões ou contextos. Porém, existem definições comuns a todas (a) conceito de ética como um recurso de garantir ao público a qualidade e a competência dos elementos da profissão e (b) adquirir um código de ética de forma a controlar a ligação a esses padrões (Koocher & Campbell, 2016).

Relativamente ao código deontológico, este foi concebido a 7 de fevereiro de 2002 pela Resolução do Conselho de Ministros nº31/2002 com a finalidade de assegurar a qualidade do serviço policial, garantir a dignidade e o prestígio das Forças de Segurança, assim como uma padronização de condutas éticas e profissionais comuns a todos os membros das Forças de Segurança. O presente código deontológico é composto por 14 artigos que se aplicam aos militares da Guarda Nacional Republicana (GNR) e aos membros da Polícia de Segurança Pública (PSP). Contém os princípios fundamentais; respeito pelos direitos fundamentais da pessoa humana e da pessoa detida; isenção e imparcialidade; integridade, dignidade e probidade; correção na atuação; adequação, necessidade e proporcionalidade do uso da força; obediência; responsabilidade; sigilo; cooperação na administração da Justiça; solidariedade na ação; e preparação individual.

#### **Segurança Policial e Direito Humanos**

O Estado deve assegurar os direitos individuais e coletivos dos cidadãos. Como tal, utiliza o poder da polícia como ferramenta de autoridade do Estado e da própria comunidade, de acordo com o interesse público e as disposições legais com o intuito de mediar conflitos, prevenir e reprimir ilícitos, de forma a garantir a tranquilidade, a segurança e a sanidade pública (Boni, 2006).

A Administração Pública preocupa-se com os interesses públicos, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos, enquanto a polícia tem como funções defender a legalidade democrática, garantir a segurança interna e os direitos dos cidadãos (MAI, Lei nº53/2008).

Visto que a organização da polícia procura proteger a vida e a dignidade do homem, existe a necessidade de atender aos direitos humanos. Assim, torna-se revelante introduzir a questão dos Direitos Humanos na formação policial, na medida em que o seu conceito jurídico e a sua operacionalização acarretam implicações na prática destes profissionais.

O conceito de Direitos Humanos vai sendo alterado ao longo da história da humanidade consoante as revoluções, lutas sociais e a importância que as pessoas atribuem ao respeito pelos outros. Estas transformações fazem com que os conceitos sobre os Direitos Humanos sejam mais amplos e abrangentes, surgindo assim a necessidade de problematizá-los na formação dos policiais, proporcionando uma maior compreensão e proteção (Brito & Júnior, 2017).

O Conselho Europeu dos Sindicatos da Polícia apela para uma maior seleção ética na contratação dos polícias, assim como uma formação específica em direitos humanos para estes lidarem com determinadas questões, como a migração, a luta contra o terrorismo e corrupção e a eficiência no apoio à vítima.

## Formação de Adultos

A formação refere-se a um processo de transformação individual que decorre em três dimensões: a dimensão do saber (conhecimentos), do saber fazer (capacidades) e do saber ser (atitudes); devendo estas auxiliarem os formandos a utilizarem os recursos teóricos e técnicos que aprenderam em situações concretas (Nóvoa & Finger, 1988). Almeida (2002) acrescenta mais duas dimensões: a dimensão do saber mudar e do saber

tornar-se de acordo com a necessidade da formação atuar consoante a evolução da sociedade e da tecnologia.

A formação está, maioritariamente, relacionada com o contexto profissional e promove a realização dos objetivos estratégicos de uma organização. Esta contribuição ocorre devido ao impacto que a formação tem nas competências das pessoas e nos grupos (Peretti, 2007). Garante a eficácia e a eficiência das organizações, uma vez que, ao suscitar novos saberes e competências nos trabalhadores, a produção e a qualidade dos serviços aumentam, obtendo assim uma maior rentabilidade, qualidade na mão-de-obra e no produto final (Chanfana, 2011). A formação deve ser vista como uma ferramenta para dar resposta às necessidades acompanhando a evolução da sociedade, dos indivíduos e das organizações. Os contextos formativos são fundamentais para a formação de um polícia, e devem seguir normas e princípios democráticos (Chanfana, 2011).

Para que aprendizagem ocorra, é essencial ter em conta a motivação dos formandos para aprender e para transferir essa aprendizagem (Baldwin & Ford, 1988; Kirkpatrick, 1996; Lim, Hun & Michael, 2006; Noe, 1986). A motivação para aprender e a orientação para as meta de aprendizagem são variáveis das características dos formandos que cooperam e possibilitam prever a eficácia da ação formativa (Tziner, Fisher, Senior & Weisberg, 2007). Quanto à motivação para transferir, esta manifesta-se na vontade dos formandos em aplicarem os conhecimentos que aprenderam (Baldwin & Ford, 1988; Noe & Schmitt, 1986) o que, como Colquitt, LePine e Noe (2000) defendem, pode estar dependente das crenças de autoeficácia dos formandos, isto é, da capacidade destes implementarem as estratégias de mudança aprendidas na intervenção formativa.

Segundo Gomes (2014), existem variáveis referentes às características individuais dos formandos que contribuem de forma significativa para explicar a variabilidade da transferência da formação para o contexto de trabalho, como a autoeficácia de desempenho, o esforço de transferência e as expectativas de resultados. Já a motivação para transferir e a possibilidade para utilizar a formação coopera significativamente para a transferência percebida da formação para o contexto de trabalho.

Na formação de adultos, a Psicologia da Formação Profissional e da Educação de Adultos (PFPEA) considera a existência de metodologias de intervenção, sendo estas: o balanço de competências, a andragogia e a educabilidade cognitiva. Para a formação ser eficaz e eficiente, tem de iniciar no balanço de competências, ser direcionada para adultos (andragogia) e, caso necessário, recorrer à Educabilidade Cognitiva. O balanço de competências prevê que os indivíduos desenvolvam um conjunto de competências de

*“saberes, saberes-fazer e até saberes tornar-se”* (Imaginário & Castro, 2011, p.53), que segundo os mesmo autores, relevem uma posição crítica e a partir dela, tenham consciência dos pontos fortes e fracos, criando projetos realizáveis. A andragogia é considerada a ciência que ajuda os adultos a aprender, é diferente das outras pedagogias no que toca ao *“conceito de aprendente, ao papel da sua experiência na aprendizagem, à disponibilidade, à orientação e à motivação para aprender”* (Imaginário & Castro, 2011, p. 69). Tem como objetivo conceder aos adultos a capacidade para se autodirigirem e o formador tem o papel de criar um bom clima educacional, assim como, em envolver e auxiliar no planeamento da formação. Educabilidade cognitiva associa-se ao pressuposto segundo o qual os indivíduos devido às suas ligações pessoais ao nível biológico, afetivo, social, económico, cultural e profissional não funcionam com as competências cognitivas no nível máximo. Devido à plasticidade das estruturas psíquicas, torna-se fundamental intervir adequadamente para suprir estas lacunas (Imaginário & Castro, 2011).

#### Formação profissional da/na PSP

A formação profissional reflete-se numa atividade que promove a evolução da personalidade do indivíduo, através dos conhecimentos e experiências vividas. Proporciona elementos de realização mais completos de si próprio e uma maior facilidade de adaptação ao meio onde está inserido, principalmente no plano socioprofissional (Chanfana, 2011). A formação deveria ser um fator motivador tanto para os indivíduos, como para a organização, de forma a corrigirem as carências da formação inicial (Chanfana, 2011).

A formação profissional na PSP é composta por formação inicial, de especialização, de progressão e contínua (Chanfana, 2011). A formação inicial é ministrada na Escola Prática de Polícia e no Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna. Esta formação destina-se a elementos que ingressam na carreira técnico-policial e tem como objetivo transmitir competências que garantam a eficácia e eficiência do desempenho funcional e profissional. A formação de especialização permite conferir, desenvolver ou aprofundar conhecimentos e aptidões profissionais, promovendo o exercício especializado de funções nos domínios correspondentes. A formação de progressão é conduzida nos estabelecimentos de ensino da PSP e destina-se ao desenvolvimento dos conhecimentos e aptidões profissionais indispensáveis para o exercício das funções mais complexas e de maior responsabilidade.

Com o objetivo de aprofundar os conhecimentos para a prática da profissão e dar resposta às necessidades destes uma vez que o sistema de formação contínua permite apurar e aprofundar as competências obtidas no decorrer da vida profissional, estimular a participação dos agentes para melhorar a qualidade da formação, acompanhar as políticas de desenvolvimento, inovação e mudanças do sistema formativo e é considerado um complemento da formação de base (Lei n.º 50/98 de 11 de março). As tipologias usadas neste sistema de formação passam por cursos de formação de pequena, média e longa duração, com módulos capitalizáveis de cursos de formação que podem ser desenvolvidos em presencialmente (em sala) ou à distância e, podem ser apresentados na forma de seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e estágios (Lei n.º 50/98 de 11 de março).

Pimenta (2012), através do seu estudo sobre a formação contínua dos elementos da PSP, concluiu que a formação tem um papel fundamental no desenvolvimento pessoal e profissional das forças policiais, contudo existem lacunas que se deviam ter em atenção na implementação de novas ações, como: as instalações, a seleção dos formandos, componente prática, o diagnóstico das necessidades, técnicas de motivação e acompanhamento após o curso.

De acordo com Poncioni (2005) existem algumas diferenças entre o conhecimento alcançado nos estabelecimentos de ensino da Polícia e o dia-a-dia destes agentes. No trabalho quotidiano a polícia está perante uma variedade de situações para as quais tem de tomar decisões que, muitas das vezes, não estão nos procedimentos ou na Lei que lhes foram ensinados na formação inicial.

A formação profissional de um agente policial, tem de incluir formação em ética e deontologia, visto que estes agentes, para além das regras que têm de cumprir, estão expostos a um conjunto de relações sociais em que participam de forma ativa (Luckesi, 1992). Contudo, no plano de estudos do Mestrado Integrado em Ciências Policiais, o nível de formação que habilita a cargos de chefia superior, a oferta de formação é muito reduzida nesta área, sendo que só é lecionada uma unidade curricular de ética no 8.º semestre, com um total de 90 horas (Despacho n.º 10/GDN/2014). No plano de estudos do curso de formação de chefes e de agentes também é evidente este défice na formação. Na formação de chefes só existe uma disciplina de ética e deontologia com uma carga horária de 15 horas (Despacho n.º 7902/2010). O curso de formação de agentes é composto por seis áreas de formação com um total de 1050 horas. A área jurídica integra as disciplinas: noções gerais de direito (30 horas) e direito penal (60 horas), direito processual pena (40

horas). A área Técnico-profissional é composta por: legislação policial (140 horas), legislação e segurança rodoviária (90 horas), tática das forças de segurança (40 horas), investigação criminal (40 horas), armamento (15 horas), tiro (55 horas), informações (15 horas), organização e funcionamento da PSP (25 horas) e módulos interdisciplinares (50 horas). A área Comportamental tem como disciplinas: psicossociologia (40 horas), comunicação e atendimento (30 horas), interpretação e redação (40 horas), cidadania (30 horas) e ética e deontologia profissional (30 horas). A formação Geral é composta pelas disciplinas: transmissões (15 horas), saúde e socorrismo (15 horas), inglês (40 horas) e informática (50 horas). A área Física integra: educação física e desporto (50 horas) e defesa pessoal (50 horas). Por fim, outras atividades também são inseridas no curso de formação com uma carga horária de 60 horas. Como é possível analisar, o curso de formação de agentes também só apresenta uma disciplina de ligada à ética/deontologia estando esta sub-representada face às demais disciplinas constantes do plano de estudos. Acresce que (i) esta disciplina representa apenas 30 horas do total da componente de formação comportamental (com 170 horas de carga horária total) e (ii) esta última componente tem uma carga horária consideravelmente menor do que a técnico-profissional (470 horas) quando, dada natureza relacional da profissão, se justificaria um maior equilíbrio entre estas duas áreas formativas.

Numa organização, como a PSP, é essencial os membros policiais apresentarem comportamentos eticamente aceites e exemplares, por isso, revela-se aqui uma grande necessidade de enriquecer e aperfeiçoar a formação neste domínio. De forma a reforçar a vertente ética e deontologia no perfil de competências dos agentes, parece pertinente que a formação a propor se insira na oferta de formação contínua.

## **Plano Metodológico**

### **Objetivos do Estudo**

Esta investigação pretende constituir-se como o ponto de partida para o delinear de um plano de formação contínua numa ótica comportamental, com enfoque no domínio ético-deontológico destinado a agentes policiais de segurança pública (PSP) em exercício. Nesse sentido, tem como objetivos específicos (1) perceber quais as lacunas e necessidades



destes agentes, ao nível da formação profissional explorando aspetos ligados à sua formação de base tais como o plano curricular, perceções associadas e indicadores de transferência para o contexto de trabalho; (2) identificar situações relativamente às quais os agentes consideraram ou consideram relevante a aplicação dos seus conhecimentos de ética; (3) compreender como os agentes raciocinam e tomam decisões quando confrontados com situações profissionais eticamente sensíveis. Uma vez que atrás se procedeu a uma análise global das características da formação de base, nomeadamente em termos de componentes curriculares, disciplinas e respetivas cargas horárias, nesta secção serão apresentadas as linhas gerais do plano metodológico que foi desenhado para o levantamento de necessidades de formação a partir da perspectiva dos próprios atores.

## Método

De forma a cumprir os objetivos da investigação, optou-se por uma metodologia de cariz qualitativo, descritivo, exploratório, e por uma abordagem não-experimental e transversal (Given, 2008). O estudo é de cariz qualitativo, uma vez que se procurou capturar experiências do mundo social e os significados que as pessoas lhes atribuem (Bogdan & Biklen, 1994); não-experimental, porque não existe manipulação dos dados (Given, 2008); e transversal, pois a recolha de dados realizou-se num único momento do tempo (Sampieri, Collado, & Lucio, 2006). Desta forma, apresenta um carácter exploratório e descritivo (Given, 2008).

### Participantes

Participaram no presente estudo um profissional do Conselho de Deontologia e Disciplina, um profissional da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia (participantes que colaboraram no estudo através da resposta a entrevista oral/escrita) e 43 profissionais da PSP com diferentes funções, com destaque para os agentes de polícia (participantes que responderam a um questionário de autorrelato). Desses 43, 39 são do sexo masculino e quatro do sexo feminino; com uma média de idade de 45 anos; com diferentes habilitações académicas (9.º ano: n=1; 11.º ano: n=4; 12.º ano: n=26; licenciatura: n=11; mestrado: n=2); a exercer funções na PSP, como oficiais de polícia

(n=6; experiência média de sete anos), chefes de polícia (n=10; experiência média de 20 anos) e agentes da PSP (n=27; experiência média de 19 anos).

O Conselho de Deontologia e Disciplina tem a função de apreciar e emitir parecer sobre assuntos de carácter deontológico e disciplinar, assim como exercer competências de acordo com a lei e o regulamento disciplinar. A Associação Sindical dos Profissionais da Polícia tem como objetivos Os agentes policiais têm a responsabilidade de manter a segurança e ordem pública, responder a situações de emergência, proteger os cidadãos e fazer cumprir a lei; identificar, perseguir e deter suspeitos e autores de atos criminosos; receber denúncias, participações e reclamações; dirigir o trânsito e assumir a autoridade no caso de acidentes; providenciar socorro a vítimas de acidentes, crimes e desastres naturais; e reportar relatos dos resultados da sua atividade (INE, 2010).

As razões que justificam a atenção dada a estes profissionais passam pelo facto de estes corresponderem ao nível da hierarquia policial que está em contacto mais direto com a população assumindo, por isso, especial responsabilidade no trato das pessoas em situações sociais adversas e, ao atuarem em primeira linha no interface com o público, mostram-se também os primeiros responsáveis pelas representações socialmente construídas acerca da classe profissional de que fazem parte. Apesar do destaque dado aos agentes policiais, outros membros da PSP também participaram, visto que não foi possível obter um número substantivo de polícias com a categoria profissional de agentes.

O grupo de participantes que respondeu ao questionário foi constituído por conveniência, tendo carácter não-probabilístico (Given, 2008) e a recolha de dados foi efetuada com recurso ao método “bola de neve” (Bloor, Frankland, Thomas & Robson, 2001), visto que inicialmente contactou-se a Associação Sindical dos Profissionais da Polícia que divulgou e facilitou, internamente, o acesso ao questionário aos membros da PSP que, por sua vez, difundiram o estudo/questionário por outros pares.

Numa primeira fase procedeu-se ao envio de convites de colaboração ao Núcleo de Deontologia da PSP e à Associação Sindical dos Profissionais da Polícia para a recolha de dados junto dos seus representantes no Porto (Anexo 1).

Quanto ao Núcleo de Deontologia da PSP, o convite foi inicialmente enviado para o Comandante Metropolitano do Porto. De seguida, o Comandante reencaminhou para o Núcleo de Formação e, posteriormente, foi remetido à Direção Nacional da PSP, ao qual foi atribuído o despacho de indeferimento. Em alternativa a esta decisão, contactou-se um membro do Núcleo de Deontologia e Disciplina da PSP que se mostrou disponível a participar no estudo.

A ASPP/PSP aceitou a participação no estudo e, visto que, a PSP não teve possibilidade de participar, foi pedido ao representante da ASPP/PSP para contactar os seus associados para responderem a um questionário de autorrelato disponibilizado *online*. Paralelamente, os elementos contactados tinham de preencher o critério de elegibilidade para o estudo: serem agentes, critério que, no processo de recolha de dados, tal como acima se referiu, se mostrou necessário flexibilizar.

### Técnicas e procedimentos de recolha de dados

A recolha de dados foi efetuada com recurso a um questionário de autorrelato e a entrevista individual semiestruturada.

O questionário de autorrelato foi propositadamente construído para este estudo e teve o objetivo de identificar as situações do exercício profissional que os agentes tendem a considerar as mais delicadas do ponto de vista ético-deontológico. O questionário é composto por uma questão fechada e três questões abertas, em que são apresentadas várias situações hipotéticas (e.g., “Detenção de suspeito de homicídio no domicílio familiar, na presença dos filhos”; “Registo de participação de violência doméstica apresentada por adulto/a homossexual”; “Conhecimento do envolvimento de colegas e/ou superiores em tráfico de armas”). O respondente tem de escolher até três situações do conjunto que considera serem as eticamente mais delicadas e, posteriormente, são-lhe apresentadas três questões abertas (e.g., “Quais os motivos que o/a levam a considerar essa situação como “eticamente mais sensível” do que as outras?”) a que é convidado a responder centrando-se nas situações escolhidas (Anexo 2).

Uma das entrevistas individuais realizou-se em situação presencial e a outra, por indisponibilidade do entrevistado para um contacto pessoal, em situação não presencial (através de resposta escrita às questões constantes do guião) Com estas entrevistas procurou-se recolher informações de cunho profissional e institucional. Deste modo, junto do profissional do Conselho de Deontologia e Disciplina e da ASPP/PSP foram exploradas as áreas de maior debilidade do ponto de vista ético-deontológico observáveis no desempenho dos agentes e junto do profissional da ASPP/PSP Conselho de Deontologia de Disciplina a entrevista versou sobre ética policial, processos disciplinares e formação; ASPP/PSP versou só sobre ética policial e formação (Anexos 3 e 4).

O procedimento de recolha de dados processou-se sequencialmente, tendo-se iniciado com a entrevista a um representante do Conselho de Deontologia e Disciplina e, posteriormente, para obter outro tipo de perspetiva, realizou-se uma entrevista presencial ao dirigente da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia. Paralelamente, foi difundido o questionário de autorrelato por membros da PSP.

Tanto o questionário *online* como as entrevistas foram antecedidas pela apresentação aos participantes de um documento de consentimento informado explicitando os objetivos, fins e características do estudo bem como as formas de colaboração, os direitos e riscos/benefícios associados à participação (Anexo 5 e 6).

Visto que a PSP é uma organização que oferece algumas dificuldades ao nível da comunicação com o exterior, tornou-se necessário pedir a colaboração das hierarquias para se conseguir o acesso aos agentes, como a colaboração da Direção Nacional da PSP, do Conselho de Deontologia e Disciplina e da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia para obter informações relevantes ao levantamento de necessidades, o que obrigou a cuidados acrescidos com a gestão de questões ligadas à privacidade e à confidencialidade. Estes cuidados mostraram-se ainda mais importantes porquanto, no quadro da responsabilidade social do investigador, se avaliou como útil levar ao conhecimento da própria estrutura policial e sindical as necessidades que fossem identificadas. Foi, por isso, assegurado, desde o primeiro momento de participação o anonimato dos participantes/agentes. De igual modo, foi-lhes dado conhecimento, no documento de consentimento informado, da intenção de disponibilização à instituição policial (e sindical) de um exemplar da dissertação onde constem os resultados globais de caracterização das necessidades avaliadas.

A entrevista realizada presencialmente foi agendada *a priori* de acordo com a conveniência do participante e realizada na Sede Distrital do Porto, em horário laboral, tendo tido uma duração aproximada de 30 minutos e sido gravada em áudio.

## **Resultados e Proposta de formação**

### **Resultados da avaliação de necessidades**

A apresentação dos resultados far-se-á de modo a evidenciar os aspetos que ressaltaram da opinião e/ou posição expressa pelos participantes no estudo (nomeadamente o profissional do Núcleo de Deontologia e Disciplina da PSP, identificado como P1, e da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia, identificado como P2) e que, ao sinalizar lacunas ou particularidades relativamente a cada uma das dimensões que se valorizou e procurou explorar nesta avaliação de necessidades (cf. objetivos específicos), podem oferecer pistas úteis ao desenho preliminar do plano de formação que constituirá o produto final deste trabalho. Em resultado da análise dos dados (qualitativos e quantitativos) obtidos mostrou-se possível sistematizar um conjunto de constatações que podem ser resumidas do seguinte modo:

1. O contacto direto com as pessoas e a missão a cumprir junto delas em consonância com a lei, emerge dos dados como a fonte dos principais desafios que se colocam aos agentes e que faz sobressair a importância da formação ética no seu exercício profissional: “lidar com o público sem olhar a estatutos, ideologias e religiões, tratando todos por igual e bem assim o respeito pela vida” (P1) e “a polícia tem de ter sempre em conta todas as regras que existem, mais ainda as questões éticas da profissão. Ser cordial, ser imparcial, o rigor da profissão (...) a nossa missão é garantir a liberdade e a segurança dos cidadãos” (P2); “o respeito pelo valor humano e o integral cumprimento pelas leis” (P1) “(...) tentar-se colocar no lugar da outra pessoa (...) a nossa conduta tem de ser, a todos os níveis, responsável e eu até diria, o ideal era ser irrepreensível” (P2).
2. A não observância de valores e regras, a falta de empatia e os vieses corporativistas surgem identificados como os principais problemas subjacentes às falhas éticas das forças policiais: “o incumprimento dos valores a que qualquer elemento policial está obrigado, não só no plano ético, como no regulamentar”(P1), “nos colocarmos no lugar da outra pessoa...quando não o fazemos, se calhar estamos um pouco a pôr em causa as questões éticas e deontológicas” (P2) , “em todas as instituições, não é só a polícia, há um sentido corporativista...o corporativismo é bom até um determinado patamar, quando não está a colocar em causa questões criminais, questões éticas, questões deontológicas. As questões têm de ser reportadas, mas antes disso, perceber realmente o quê que se está a passar, sem se correr o erro de se denunciar precocemente (...) o foco tem de ser na conduta e não em quem o comete” (P2).

3. A formação em ética e deontologia é vista como fundamental, seja para “incutir nos elementos os valores porque se devem reger, não só enquanto agentes, mas também no seu quotidiano...” uma vez que “alguns elementos se julgam “intocáveis” após vestirem uma farda e, a esses, é essencial ser dada uma formação adequada” (P1) seja para “(...) o relembrar o tipo de conduta que um agente deve ter ...” (P2).
4. A formação contínua realizada regularmente parece mostrar-se essencial “para relembrar certas questões desta área... mais periódica para relembrar certas questões. Até porque elas foram dadas numa fase inicial no curso e depois acaba por não haver essa formação” (P2). Não existe oferta de formação contínua na área ainda que seja reconhecida a sua importância: “(...) porque dar uma formação inicial é também muito importante, muito intensa e depois perde essa linha de continuidade, aí é que estará se calhar a maior falha (...). Na área da ética e da deontologia profissional seria pertinente reforçar junto dos elementos policiais a importância dessa área, através de ações de formação, regulares” (P2).
5. Existe a expectativa de que sejam os próprios agentes a tomar a iniciativa de procurar o tipo de formação que pretendam uma vez que a instituição policial não a disponibiliza: “Os polícias se quiserem estudar, têm o estatuto de trabalhador-estudante... Podem estudar, podem ir para a universidade, podem fazer formação... Agora se me pergunta se na instituição há essa formação? E se seria a instituição, em primeira mão, a proporcionar essa formação? Sim, seria.” (P2); “... a autoformação e a iniciativa própria que cada um de nós pode e deve ter, hoje em dia em qualquer área temos que ser um pouco autodidatas, temos que procurar nós próprios a informação, temos que ter nós o espírito de iniciativa” (P2).
6. Há reservas em relação às condições que a macro estrutura proporciona aos agentes para que possam sentir-se estimulados a enquadrar eticamente a sua ação: “eu aí tenho alguma dificuldade em perceber se realmente a instituição, neste caso a tutela, a direção nacional, o ministério da administração interna, o próprio governo se está a dotar a polícia e os polícias de todas essas condições. (...) Eu acho que ainda falta muita coisa por parte da tutela para que os polícias possam desempenhar de uma forma mais ética, mais justa a sua função” (P2).
7. A abertura e acolhimento pela PSP de uma proposta de formação contínua no domínio ético-deontológico é entendida como vantajosa para a atuação dos agentes e para a confiança pública na instituição policial dado o: “escrutínio que o cidadão e que cada um de nós consegue fazer de uma atuação da polícia”, para

- “continuarem com a conduta positiva” e “a instituição”. “Tanto pode melhorar ou reestruturar a formação inicial, como pode e deve pensar e melhorar ou ter uma formação contínua nesta área” (P2).
8. Uma tal formação deveria focar-se em objetivos de humanização do exercício profissional com base numa consciência alargada das responsabilidades éticas inerentes e no respeito pelos direitos humanos: “O foco deveria ser uma consciencialização dos elementos da importância da condição policial e da sua atuação, assente no respeito pelos aspetos éticos e deontológicos da profissão. Dentro desta temática dever-se-ia destacar os direitos humanos e o próprio sentido humanista da missão policial” (P2).
  9. A motivação dos agentes para ações de formação contínua no domínio da ética pode ser promovida por via da adoção de enfoques próximos à prática profissional de modo a que a relevância da formação seja reconhecida pelos agentes: “numa primeira abordagem, uma formação não tão extensa... mais prática. (...) arranjar uma estratégia e aí é que está o segredo... os agentes terem a noção da importância destas questões. Aí é que se faz o clique para a motivação e para o envolvimento dos agentes...” (P2).
  10. As situações profissionais que tendem a ser consideradas eticamente mais sensíveis envolvem detenções e interações com pessoas especialmente vulneráveis da comunidade (“a fragilidade das pessoas”; “a violência de uma pessoa idosa vulnerável é algo inimaginável e reprovável a todos os níveis”; “por se tratar de um menor podendo deixar traumas para o futuro”) ou que podem pôr em causa a expectativa de fidelidade corporativa e a reputação pública da profissão (“o facto de envolver Polícias, sendo que acima de tudo nos é incutido que devemos ser o exemplo da sociedade”). Os participantes que responderam ao questionário assinalaram com mais frequência situações como “Intervenção em situação de violência sexual de idosa emocionalmente perturbada” (n=17); “Detenção de suspeito de homicídio no domicílio familiar, na presença dos filhos” (n=14); e, “Conhecimento de práticas de suborno e corrupção de colegas e/ou superiores” (n=14) (cf. Anexo 7).
  11. Tanto no plano dos argumentos/princípios éticos de que se socorrem para justificar as situações escolhidas como particularmente sensíveis (e.g., princípio da adequação, proteção de menores/idosos, zelo, isenção e imparcialidade) como no plano dos comportamentos que tenderiam a adotar nas mesmas (e.g., “afastar a

criança do local”; “Isolar as partes envolvidas”; “proteger os menores, não expor a situação”; “acompanhamento psicológico e familiar, com assistência médica”; “salvaguardar que, não passasse para o conhecimento público...”), observa-se um padrão minimalista. Tal padrão parece denotar a existência de dificuldades quer na concetualização e problematização ética das situações em causa de uma forma mais complexa quer na definição de ações de uma forma que transcenda o nível dos procedimentos/protocolos (saber fazer heteroregulado) e se foque mais na construção situacional de uma atitude face ao outro (saber estar/ser autoregulado).

### Relações para o desenho de uma proposta de formação

Tendo em conta os resultados obtidos, pode-se concluir que a formação para agentes no domínio ético-deontológico é insuficiente, existindo a nível do curso de formação inicial, mas não sendo continuada depois disso através de nenhum tipo de oferta formativa. Como se pode verificar no plano curricular, a formação em ética e deontologia profissional representa apenas 30 horas da componente de formação comportamental, não existindo evidências da disponibilização, pela estrutura da PSP, de oportunidades de uma formação contínua neste domínio. A responsabilidade pela procura desse ou de outro tipo de formação é delegada nos próprios profissionais sendo reconhecido, no entanto, o interesse para a instituição policial do investimento em formação nesse domínio.

Os estudos realizados por Chanfana (2011) confirmam que a formação ministrada pela instituição policial é insuficiente e não tem a qualidade que merecia. Devido à volatilidade do mundo e aos desafios originados por diversos progressos, deve-se exigir *“recursos físicos, tecnológicos e pedagógicos adequados à dimensão dos desafios”*, de forma a que se facilite o processo de “compreender, apreender e participar” nas ações de formação (Imaginário & Castro, 2011, p. 170). Dado que além das regras que têm de cumprir, os polícias estão expostos a um conjunto de relações sociais que em participam de forma ativa (Chanfana, 2011), face às mudanças expectáveis no enquadramento social da sua ação, é incontornável admitir que a atualização e o aperfeiçoamento de conhecimentos no domínio da ética se mostra indispensável ao bom desempenho da função policial. Parece, desta forma, justificar-se o desenho de uma formação contínua para dar resposta a estas lacunas.



A avaliação de necessidades levada a cabo demonstrou a importância de ações de formação capazes de promover a consciencialização por parte dos polícias em relação às sensibilidades éticas inerentes a essa sua condição de forma a estimular condutas profissionais alicerçadas num espectro mais alargado de princípios e também mais consonantes com os imperativos de atuação decorrentes do respeito pelos direitos humanos. Tendo em conta os dados recolhidos acerca do que, do ponto de vista das temáticas, poderia refletir esta necessidade de estar em dia com as exigências inerentes ao garantir da ordem social, parece ser relevante inserir no plano de formação os conceitos de ética e deontologia, a importância destes relativamente ao exercício competente e responsável da profissão de polícia, a familiarização, observância e a tradução na ação dos direitos humanos, e o desenvolvimento da empatia aspetos que, uma vez contemplados na formação, podem contribuir para a exibição de uma conduta eticamente irrepreensível qualquer que seja a natureza da intervenção que os agentes tenham de realizar.

Salientou-se ainda a relevância de ações de formação eminentemente centradas na prática bem como o uso de estratégias que possam motivar para a formação e predispor os profissionais da PSP a transferir as competências de raciocínio e decisão ética para o quotidiano da sua atuação em contexto. Tal como refere Pires (2012) os polícias devem ter capacidade de julgamento e manter o profissionalismo, considerando sempre a ética policial subjacente à sua função. A este propósito vale a pena ter em conta o que a literatura sugere em relação ao facto da transferência dos ganhos formativos para o contexto de trabalho estar dependente de fatores como as características dos formandos, o design da formação, a validade do conteúdo, a motivação para transferir e a expectativa de resultados. Com isto fica claro que se mostra indispensável realizar uma avaliação de necessidades que, por um lado, possa ser mais representativa do que a que aqui se apresenta (por constrangimentos impostos pela recusa de colaboração da direção nacional da PSP) e, por outro lado, relativamente mais casuística, isto é, mais dirigida para o perfil específico dos formandos que venham a participar em cada edição da formação.

Como atrás foi referido, observou-se alguma dificuldade por parte dos participantes em justificarem, com base em argumentos éticos mais complexos, a posição que tenderiam a assumir face às situações selecionadas, havendo participantes que nem chegaram a responder às questões que requeriam a fundamentação ética e a exposição de opções face à conduta a adotar. Face a esta constatação parece fazer sentido não só a oferta de formação adicional no domínio da ética, mas, principalmente, o recurso a metodologias de reflexão/discussão de casos concretos que possam otimizar as competências de raciocínio

ético destes profissionais reforçando esta vertente que, na sua formação de base, está claramente menos valorizada. As respostas ao questionário junto com os dados da auscultação feita ao P2 parecem recomendar uma modalidade de formação do tipo oficina de formação, bem como a priorização de estratégias formativas como o *role-playing* e o trabalho de campo com utilização de “*body-cams*”. A modalidade oficina de formação caracteriza-se por ser uma ação acima de tudo prática, proporcionando situações de socialização, de reflexão e consolidação de conceitos (Silva, 2013). As respostas ao questionário, a par com a informação trazida pelo P1, revelaram a importância de, numa possível ação de formação, se regressar ao código deontológico, enquanto conteúdo programático a abordar, mas de um modo que permita promover a reflexividade e o raciocínio ético dos agentes em relação às normas deontológicas, aos princípios éticos e aos direitos humanos nas suas implicações para a ação em situações concretas. A utilização da “*checklist*” de situações descritas no questionário poderá constituir uma base interessante para esse exercício que, certamente, muito beneficiará da experiência profissional acumulada desde a formação inicial, mas que deve, sobretudo, contribuir para o seu questionamento na senda de uma maior consolidação da estrutura de pensamento-decisão-ação ética.

Na tabela 1 do anexo 8 poderá ser encontrada uma esquematização da ação de formação contínua que, a partir deste estudo, se mostrou possível esboçar nas suas linhas gerais.

### Limitações Metodológicas

Este estudo apresenta algumas limitações metodológicas que requerem atenção, nomeadamente ao nível do processo de recolha de dados.

Registou-se uma adesão bastante diminuta ao estudo só tendo sido possível realizar duas entrevistas e obter uma colaboração no preenchimento do questionário online de 43 profissionais da PSP. Apesar do plano metodológico inicial prever (1) a análise dos conteúdos programáticos da disciplina de Ética e Deontologia do plano de formação inicial e (2) a realização de entrevistas individuais (em iriam ser exploradas perceções, vivências e atuações em relação a aspetos e situações diversas da ética policial partindo da experiência pessoal) (anexo 8) e coletivas (*focus-groups* – em que, entre outros objetivos, se pretendia discutir em grupo os resultados da resposta aos questionários de autorrelato)

com os agentes (anexo 9), o indeferimento do pedido formal de colaboração dirigido aos órgãos superiores da PSP (Direção Nacional e Comando Metropolitano do Porto) inviabilizou que a avaliação de necessidades pudesse realizar-se conforme o que estava inicialmente programado.

O facto de não ter sido obtida a colaboração formal da PSP (e a demora na comunicação desta recusa) como está disponível no anexo 10, obrigou a um reajustamento do plano metodológico que tornou muito mais modesta e limitada a avaliação de necessidades efetuada. Deste modo, o processo de recolha de dados teve de ser ajustado. Realizou-se a entrevista individual junto de um representante da ASPP/PSP e de um membro da PSP que havia exercido funções no Núcleo de Deontologia e Disciplina e, com a colaboração da ASPP/PSP na divulgação do questionário online pelos seus associados obteve-se a participação de 42 profissionais da PSP. Não obstante a disponibilidade demonstrada por ambos os entrevistados é importante salientar que o discurso do primeiro pode ter sido permeado por dimensões inerentes ao seu papel sindical e que, o segundo se envolveu de forma muito cautelosa no estudo tendo aceitado colaborar na entrevista apenas através da resposta escrita às questões do guião tendo evocado o sigilo e confidencialidade como razões que o impediram de responder à totalidade das questões.

Face às dificuldades com que este trabalho se deparou e que, em larga medida, se explicam pela natureza do funcionamento da instituição policial, considera-se que apenas um processo de avaliação de necessidades liderado e realizado internamente por estruturas ligadas à própria PSP (*e.g.*, Escola Prática de Polícia, Departamento/Núcleos de Formação, Gabinete de Deontologia e Disciplina,...) ou mesmo pela ASPP/PSP, teria condições para apurar a informação indispensável a uma cabal caracterização das necessidades de formação ético-deontológica em presença.

Apesar das limitações mencionadas, este trabalho, ainda que modesto, não deixa de poder ser visto como um contributo de valor no que se refere à chamada de atenção para a importância da formação ética das forças policiais, à introdução do tema na agenda da instituição policial, à sugestão de uma metodologia mais robusta de avaliação de necessidades (nos moldes em que se procurou realizá-la mas que, por impedimentos institucionais, foi impraticável) e mesmo à proposta de formação que se mostrou possível esboçar. Acredita-se, pelo exposto, que este trabalho poderá constituir um ponto de partida interessante para desencadear iniciativas no sentido da estruturação de oportunidades de formação ético-deontológica destinadas aos profissionais das forças de segurança.

## Referências Bibliográficas

- Adler, P.A. & Adler, P. in Baker, S. & Edwards, R. (2012). *How many qualitative interviews is enough*. National Centre for Research Methods Review Paper. (2001). *Focus groups in social research*. Sage.
- Almeida (Coord.) (2002). *O Sistema de formação de formadores*. Lisboa: Observatório do Emprego e Formação Profissional. ISBN 972-732-768-2.
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105. doi :10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Boni, M. L. (2006). Cidadania e poder de polícia na abordagem policial. *Revista da Faculdade de Direito de Campos*, 621-664. Retrieved from: <http://www.uniflu.edu.br/arquivos/Revistas/Revista09/Discente/MarcioBoni.pdf>
- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M., & Robson, K. (2001). Composition of groups. *Focus groups in social research*, 19-36.
- Bogdan, R., & Biklen, S. (1994). *Investigação Qualitativa em Educação* (trad.). Porto, Porto Editora.
- Brito, C. C. P., & Júnior, D. B. (2017). Direitos Humanos: representações discursivas nas vozes de policiais militares. *Todas as Letras-Revista de Língua e Literatura*, 19(2). doi: 10.5935/1980-6914/letrasv19n2p104-118
- Canário, R. (1999). *Educação de adultos: um campo uma problemática*. Lisboa: Educa.
- Chanfana, A. (2011). *A importância da formação profissional na Polícia de Segurança Pública* (Doctoral dissertation, Universidade do Algarve).
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: a meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678. doi: 10.1037/0021-9010.85.5.678.
- Denzin, N. K. (1984). *The research act: A theoretical introduction to sociological methods*. New Brunswick, New Jersey: Transaction Publishers.
- Decreto-Lei nº 50/98 de 11 de março (1998). *Reformula o regime jurídico da formação profissional na Administração Pública* 1ª série, Nº 59 (1998-03-11). Lisboa.
- Decreto-Lei nº53/2008 de 29 de agosto (2008). *Aprova a Lei de Segurança Interna*. Diário da República 1.ª série, Nº 167 (2008-08-29). Lisboa.

- Despacho nº 10/GDN/2014 de 9 de junho (2014). *Regulamento de frequência e avaliação do curso de formação de chefes da polícia de segurança*. Ministério da Administração Interna, Nº 24. Lisboa.
- Despacho nº (extrato) nº 7902/2010 de 5 de maio (2010). *Estrutura curricular e plano de estudos*. Diário da República 2ª série, Nº 87. Lisboa.
- Given, L. M. (2008). *The SAGE encyclopedia of qualitative research of methods* (Vol. 1 & 2). Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.
- Golser, K. (2001). “Códigos Deontológicos”. In S. Leone, S. Privitera & J. T. Cunha (Eds.). *Dicionário de Bioética*. V. N. Gaia: *Editorial Perpétuo Socorro*, pp. 156-159.
- Gomes, A. N. (2014). *Preditores da transferência da formação na polícia de segurança pública para o contexto de trabalho* (Master’s dissertation, Universidade do Porto).
- Imaginário, L., & Castro, J. (2011). *Psicologia da Formação Profissional e da Educação de Adultos*. Porto: Legis Editora.
- INE, I. (2011). Classificação portuguesa das profissões 2010. *Lisboa: INE*.
- Kirkpatrick, D. (1996). Great ideas revisited: Revisiting Kirkpatrick’s four-level model. *Training & Development*, 50(1), 54-59. Retrieved from: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=ea4e7b37-9f3d-48ee-a6dd-b60fec37d8e9%40sessionmgr103>.
- Koocher, G. P., & Campbell, L. F. (2016). Professional ethics in the United States. *APA handbook of clinical psychology: Education and profession*, 301-337.
- Lim, D., Hun, M. & Michael, L. (2006). Influence of trainee characteristics, instructional satisfaction and organizational climate on perceived learning and training transfer. *Human resource Development Quarterly*, 17(1), 85-115. doi: 10.1002/hrdq.1162.
- Noe, R. A. (1986). Trainee’s attributes and attitudes: Neglected influences on training effectiveness. *Academy of Management Review*, 11(4), 736-749. doi: 10.5465/amr.1986.4283922.
- Nóvoa, A. & Finger, M. (1988). *O método (auto)biográfico e a formação*. Lisboa: Ministério da Saúde – Departamento de Recursos Humanos.
- Peretti, J. M. (2007). *Recursos Humanos*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pimenta, J. A. B. (2012). *Formação contínua de polícias de segurança pública* (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Portalegre). Retrieved from <http://hdl.handle.net10400.26/8401>.

- Pinheiro, J. F. C. (2013). *Perceção das questões de género em contexto policial: um estudo exploratório na polícia de segurança pública* (Doctoral dissertation, Instituto Superior de Ciências da Saúde Egas Moniz). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10400.26/6246>.
- Pires, S. J. G. (2012). *A Legitimação das práticas do ambiente numa instituição pública portuguesa* (Master's thesis, Universidade Nova de Lisboa). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10884/1044>.
- Polícia de Segurança Pública (s.d.). (2018). *Quem somos: O que é a P.S.P.?* Retrieved from <https://www.psp.pt/Pages/homePage.aspx>
- Poncioni, P. (2005). O modelo policial profissional e a formação profissional do futuro policial nas academias de polícia do Estado do Rio de Janeiro. *Sociedade e Estado*, 20(3). Retrieved from <http://www.redalyc.org/pdf/3399/339930882005.pdf>
- Pordata (2018). *Base de dados sobre Portugal Contemporâneo: Pessoal ao serviço nas polícias e outros organismos de apoio à investigação*. Retrieved from: <https://www.pordata.pt>
- Rasche, F. (2005). Ética e deontologia: o papel das associações profissionais. *Revista ACB*, 10(2), 175-188. Retrieved from <http://www.revista.acbsc.org.br/racb/article/view/426/540>.
- Resolução do Conselho de Ministros nº37/2002, de 28 de fevereiro. Diário da República nº50 – I – Série. Assembleia da República. Lisboa.
- Ricou, M. (2011). *A ética e a deontologia no exercício da psicologia*. Lisboa: Ordem dos Psicólogos Portugueses.
- Samouqueiro, R. (2009). *Prevenção: A chave para o combate da corrupção* (Doctoral dissertation, Academia Militar. Direção de Ensino). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10400.26/8099>
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio (2006). *Metodologia de Pesquisa*. (3ª ed.). São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil, Ltda.
- Santos, M., & Lacomblez, M. (2005). A formação profissional contínua em Portugal: discursos, número e práticas. In *Educação e trabalho: representações sociais, competências e trajetórias profissionais: atas do congresso internacional*.
- Santos, M., & Lacomblez, M. (2013). *Os instrumentos de análise para a avaliação da formação: o que nos dizem sobre as relações entre o trabalho e saber?* Porto: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.

- Silva, A. P. (2013). *As modalidades de formação contínua e a sua adequação à melhoria das práticas profissionais* (Master's dissertation, Escola Superior de Educação Almeida Garrett). Retrieved from <http://hdl.handle.net/10437/4042>.
- Tziner, A., Fisher, M., Senior, T., & Weisberg, J. (2007). Effects of trainee characteristics on training effectiveness. *International Journal of Selection & Assessment*, 15(2), 167-174. doi: 10.1111/j.1468-2389.2007.00378.x.
- Valverde, C., & Lacomblez, M. (2002). Análise do trabalho e formação: Articular para transformar. *2º Colóquio Internacional de Segurança e Higiene no Trabalho*. Porto.

## Anexos

### Anexo 1. Pedido de Colaboração às entidades ASPP/PSP e PSP

#### PEDIDO DE COLABORAÇÃO

**Inês Nascimento**, Prof.<sup>a</sup> Auxiliar da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (FPCEUP) vem, em representação desta instituição, solicitar a colaboração da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia (ASPP/PSP) e do Comandante Metropolitano do Porto (CMPorto) da Polícia de Segurança Pública (PSP) numa investigação/dissertação do Mestrado Integrado em Psicologia (área de especialização em Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho) que está a ser desenvolvida pela estudante finalista **Ana Rita César Baptista**.

A investigação em causa tem em vista o planeamento de uma ação de formação contínua na área comportamental, com enfoque no domínio ético-deontológico destinada a agentes policiais de segurança pública (PSP) em exercício. Pressupõe, por isso, uma fase de avaliação de necessidades que incluirá dois procedimentos: (1) a análise de documentos diversos relativamente às oportunidades formais de formação de agentes nesta área; (2) a recolha de dados diretamente junto da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia, do Núcleo de Deontologia e Disciplina e dos agentes considerando as suas perceções e experiências (componente empírica).

Relativamente à componente empírica, o plano de investigação organizar-se-á em três momentos de recolha de dados *cf.* exposto na tabela seguinte:

	1º MOMENTO	2º MOMENTO	3º MOMENTO
<b>Objetivo principal</b>	Identificar as situações do exercício profissional que os agentes tendem a considerar mais delicadas do ponto de vista ético-deontológico;	Conhecer as perspetivas de (1) responsável pelo Núcleo de Deontologia da PSP do Porto e (2) representante da ASPP/PSP do Porto acerca das necessidades de formação dos agentes. E explorar perceções, vivências e atuações em relação a aspetos e situações diversos da ética policial partindo da experiência pessoal dos agentes.	Conhecer as necessidades e preferências manifestadas pelos próprios agentes a nível da sua formação ético-deontológica
<b>Método a usar</b>	Questionário de Autorrelato (uma questão fechada e três questões abertas)	Entrevistas individuais (aprox. 30 minutos)	Entrevista coletiva ( <i>focus group</i> ) (aprox. 60 minutos)

Explicitam-se, de seguida, os aspetos em relação aos quais solicitamos a V. colaboração nos dois procedimentos de avaliação de necessidades acima mencionados:

1. **Análise de documentos** – solicita-se a disponibilização das seguintes informações e/ou documentos:
  - 1.1. Conteúdos programáticos/curriculares e metodologias de ensino-aprendizagem da disciplina de Ética e Deontologia Profissional (30h) do curso para agentes da Escola Prática de Polícia;
  - 1.2. Outras ofertas formativas no domínio da ética e deontologia que façam parte da



formação inicial e/ou contínua de agentes da PSP;

1.3. Versão mais recente do Manual de Ação Policial sobre Direitos Humanos;

1.4. Outra documentação relevante no âmbito da ética e deontologia policial.

- 2. Recolha de dados junto de um representante da Associação Sindical dos Profissionais da Polícia do Porto e do Núcleo de Deontologia e Disciplina da PSP do Porto** – solicita-se a intermediação/facilitação do acesso da investigadora principal (Ana Rita Baptista) ao público-alvo através:

2.1. Para efeitos de participação numa entrevista individual a realizar nas V. instalações ou nas instalações da FPCEUP, conforme V. parecer mais viável; ou da resposta a um conjunto de questões abertas que poderão ser endereçadas por email para o/a representante em causa. A entrevista ou questões abertas visam conhecer os aspetos que, de acordo com as informações que a ASPP/PSP dispõe, correspondem a debilidades e/ou insuficiências de formação dos agentes no plano ético deontológico.

- 3. Recolha de dados junto dos agentes** – solicita-se a intermediação/facilitação do acesso da investigadora principal (Ana Rita Baptista) ao público-alvo através:

3.1. De envio de questionário eletrónico para os endereços de email do maior número possível de agentes da PSP, ou da cedência dos contactos de email ou ainda da administração presencial dos questionários nas esquadras e noutros locais a que estejam adstritos, conforme V. parecer mais viável (pretende-se atingir **50 ou mais agentes** na resposta a este questionário);

3.2. De contacto pessoal para efeitos de participação numa entrevista individual e numa entrevista coletiva a realizar, posteriormente, nas V. instalações e/ou nas instalações da FPCEUP, conforme V. parecer mais viável (pretende-se obter a participação de um grupo de **10 agentes** que serão, cumulativamente, envolvidos nos dois tipos de entrevista).

As responsáveis por esta investigação comprometem-se a cumprir todos os preceitos éticos da investigação em Psicologia e a corresponder, rigorosamente, às seguintes garantias: (1) anonimato e a confidencialidade dos dados pessoais que venham a ser obtidos junto dos agentes; (2) a obtenção do consentimento prévio da PSP para efeitos de divulgação/publicação dos resultados para além da elaboração e discussão da dissertação; (3) a entrega de um exemplar da versão final da dissertação à PSP e à ASPP/PSP.

Agradecemos, desde já, a atenção que possam dispensar a este pedido de colaboração e aguardamos o favor da V. resposta esperando que, dada a relevância social e científica do tema em

estudo, possa ser positiva. Caso surja alguma dúvida ou questão, poderão ser usadas as informações de contacto disponibilizadas abaixo.

Com os melhores cumprimentos,

Inês Nascimento, Ph. D.

Prof.a Auxiliar da FPCEUP

---

#### INFORMAÇÕES DE CONTACTO

Ana Rita Baptista (estudante)

Email: [up201506958@fpce.up.pt](mailto:up201506958@fpce.up.pt) | Telemóvel: xxxxxxxxxx

Inês Nascimento (orientadora)

Email: [ines@fpce.up.pt](mailto:ines@fpce.up.pt) | Telemóvel: xxxxxxxxxx

## **Anexo 2. Questionário de Autorrelato**

### Dados Sociobiográficos

Sexo

☐

Feminino

☐

Masculino

Idade

\_\_\_\_\_

Qualificações literárias

\_\_\_\_\_

Função que exerce na PSP

\_\_\_\_\_

Tempo na função

\_\_\_\_\_

### **Ética Policial**

Encontra-se de seguida uma lista relativamente extensa de situações da prática policial com que, hipoteticamente, um agente da PSP se poderá deparar. Sugerimos que (1) comece por ler a totalidade das situações e, depois, (2) assinale com um X as três que lhe pareçam eticamente mais sensíveis.

☐

Detenção de suspeito de homicídio no domicílio familiar, na presença dos filhos

☐

Registo de participação de violência doméstica apresentada por adulto/a homossexual

☐

Conhecimento do envolvimento de colegas e/ou superiores em tráfico de armas

☐

Registo de participação de desaparecimento de menor por pais negligentes

☐

Intervenção em ato delituoso praticado por toxicodependente reincidente

☐

Intervenção em escaramuça envolvendo um segurança privado seu amigo, á porta de um bar noturno

☐

Intervenção em manifestação: um dos manifestantes insulta-o/a e desafia-o/a

- ☐ Intervenção em situação de incumprimento das normas de transporte de crianças em segurança, pela respetiva figura parental
- ☐ Intervenção em situação de pequeno furto em supermercado a hora de ponta
- ☐ Resposta a alerta de colisão em estrada secundária; no local já se encontra um colega da GNR
- ☐ Intervenção em situação de violação sexual de idosa emocionalmente perturbada
- ☐ Intervenção em conflito entre adeptos de clubes rivais junto a um estádio depois de um jogo em que a equipa de que é adepto perdeu
- ☐ Busca domiciliária a pai/mãe de família suspeito/a de estar envolvido em crime de pornografia infantil, na presença da família
- ☐ Intervenção em situação de manifestação pública de colegas de profissão
- ☐ Intervenção em prática de tráfico de estupefacientes nas imediações da escola frequentada pelo/a seu filho/a
- ☐ Conhecimento de práticas de suborno e corrupção de colegas e/ou superiores
- ☐ Operação Stop a condutor/a em situação de alcoolémia, acompanhado/a por filhos em idade escolar
- ☐ Intervenção no bloqueio de uma estrada principal por grupo de manifestantes defensores de causa com a qual simpatiza
- ☐ Emissão de contra ordenação a peão adulto com problema motor por travessia fora da passadeira
- ☐ Investigação de caso de atropelamento e fuga praticado por um colega de profissão
- ☐ Identificação do suspeito de prática incendiária que vitimou uma família sua conhecida
- ☐ Intervenção em assalto envolvendo sequestro e reféns
- ☐ Detecção de indivíduo por prática de contrafação, no recinto de uma feira
- ☐ Perseguição de patrulha ao veículo dos assaltantes da moradia de um/a seu/sua familiar
- ☐ Rusga a bairro problemático para detenção de suspeitos de tráfico de crianças
- ☐ Intervenção em situação de violência doméstica envolvendo menores
- ☐ Imobilização de indivíduo em situação de furto a habitação com recurso à violência
- ☐ Intervenção em situação de violação sexual de menores
- ☐ Rusga a bar de alterne com detenção de três mulheres emigrantes ilegais, uma das quais menor de idade
- ☐ Revelação da morte de um indivíduo aos respetivos familiares
- ☐ Contacto com situação de agressão num Centro Comercial, no seu dia de folga

Das três situações que assinalou na resposta à questão anterior, selecione aquela que considere ser a mais sensível das três. Relativamente a essa situação específica, responda, por favor, às seguintes questões:

1.

1. Quais os motivos que o/a levam a considerar essa situação como “eticamente mais sensível” do que as outras?

2. Quais os princípios da ética policial e/ou normas deontológicas específicas que lhe parecem aplicáveis à situação que selecionou?

3. Que cuidado/s procuraria ter, se tivesse de atuar nessa situação?

A lista anterior está longe de ser exaustiva pelo que há a possibilidade de nela não estarem representadas outras situações que também poderiam ser consideradas sensíveis do ponto de vista ético. Se lhe ocorrerem outras situações (com que já se tenha confrontado pessoalmente e/ou de que tenha conhecimento), registre-as, por favor, neste espaço.

**Obrigada pela sua colaboração!**

### **Anexo 3.** Guião da Entrevista à Associação Sindical dos Profissionais da Polícia

#### **1ª Parte** – Preenchimento da Ficha de Entrevista Função na ASPP/PSP:

Data de início de funções na Associação Sindical:

#### **2ª Parte** – **Ética Policial**

1. Quais as características da profissão e, em especial da função de agente da PSP, que, do seu ponto de vista, tornam a ética uma dimensão importante do exercício profissional?
2. Quais as principais obrigações éticas de um agente da PSP?
3. Como descreveria a situação atual dos agentes da PSP no que se refere à adequação dos seus comportamentos no plano ético-deontológico?
4. O que poderão ser exemplos de falta de ética no exercício da função de agente?

#### **3ª Parte** – **Formação**

1. Qual a importância da formação ético-deontológica no desempenho de um agente da PSP?
2. Que oportunidades de formação, além da que é proporcionada no curso de formação inicial, existem para os agentes no domínio ético-deontológico?
3. Até que ponto considera que a formação que os agentes recebem a esse nível, no curso inicial e, eventualmente, noutros contextos é suficiente?
4. Que aspetos considera que fazem falta e que deveriam ser contemplados numa ação de formação contínua na área da ética e da deontologia profissional destinada a agentes?
5. Do que conhece deste público, que tipo de ação de formação poderiam estar mais interessados/motivados em frequentar nesta área? Cursos de formação (mínimo de 12h – teórico ou teórico-prático?; presenciais, à distância e/ou *b-learning*?; colóquios, congressos, simpósios, jornadas e iniciativas congéneres?); Oficinas de formação (12 a 50 horas – presenciais ou *b-learning*?); Outras?.
6. Que abertura acha que a instituição policial PSP teria ao acolhimento de uma proposta de formação contínua para agentes neste domínio?

#### **4ª Parte** – Terminar a entrevista

“Muito bem! Creio que já temos toda a informação necessária. Como tal, podemos dar por terminada esta entrevista. Mais uma vez obrigada pela participação. Estou disponível para qualquer dúvida ou questão da sua parte.”

## **Anexo 4.** Guião da Entrevista ao representante do Núcleo de Deontologia e Disciplina da PSP do Porto

### **1ª Parte – Preenchimento da Ficha de Entrevista**

Função na PSP:

Data de início de funções no Núcleo de Deontologia:

Data da entrevista:

Local da entrevista:

Duração da entrevista:

### **2ª Parte – Ética Policial**

1. Quais as características da profissão e, em especial da função de agente da PSP, que, do seu ponto de vista, tornam a ética uma dimensão importante do exercício profissional?
2. Quais as principais obrigações éticas de um agente da PSP?
3. Como descreveria a situação atual dos agentes da PSP no que se refere à adequação dos seus comportamentos no plano ético-deontológico?
4. O que poderão ser exemplos de falta de ética no exercício da função de agente?

### **3ª Parte – Processos disciplinares**

1. Qual o número médio de processos disciplinares que são abertos por ano (no último ano, por exemplo) visando agentes por suspeita de violação da deontologia profissional?
2. Quantos desses processos (1) são arquivados, (2) dão origem a sanções disciplinares? Que tipo de sanções foram aplicadas no último ano por violação da deontologia profissional?
3. Quais as normas deontológicas que mais recorrentemente surgem envolvidas nos processos disciplinares (1) que são abertos (2) nos quais se confirma a existência de infração?
4. Que fatores podem ajudar a compreender os casos de violação, pelos agentes, das normas deontológicas da profissão e/ou outros comportamentos de falta de ética?
5. Como é que se pode melhorar a forma de pensar e agir destes agentes em situações profissionais eticamente mais sensíveis?

### **4ª Parte – Formação**

1. Qual a importância da formação ético-deontológica no desempenho de um agente da PSP?
2. Que oportunidades de formação, além da que é proporcionada no curso de formação inicial, existem para os agentes no domínio ético-deontológico?
3. Até que ponto considera que a formação que os agentes recebem a esse nível, no curso inicial e, eventualmente, noutros contextos é suficiente?



4. Que aspetos considera que fazem falta e que deveriam ser contemplados numa ação de formação contínua na área da ética e da deontologia profissional destinada a agentes?
5. Do que conhece deste público, que tipo de ação de formação poderiam estar mais interessados/motivados em frequentar nesta área? Cursos de formação (mínimo de 12h – teórico ou teórico-prático?; presenciais, à distância e/ou *b-learning*?; colóquios, congressos, simpósios, jornadas e iniciativas congéneres?); Oficinas de formação (12 a 50 horas – presenciais ou *b-learning*?)?; Outras?.
6. Que abertura acha que a instituição policial PSP teria ao acolhimento de uma proposta de formação contínua para agentes neste domínio?

**5ª Parte** – Terminar a entrevista

“Muito bem! Creio que já temos toda a informação necessária. Como tal, podemos dar por terminada esta entrevista. Mais uma vez obrigada pela participação. Estou disponível para qualquer dúvida ou questão da sua parte.”

## **Anexo 5.** Declaração de Consentimento Informado apensa ao Questionário de Autorrelato

### Questionário Sobre Ética Policial

No âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia da Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto (área da Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho), estou a desenvolver, sob a orientação da Prof.a Doutora Inês Nascimento, uma investigação que tem como objetivo delinear uma ação de formação contínua na área comportamental, com enfoque no domínio ético- deontológico destinada a agentes policiais de segurança pública (PSP) em exercício.

Para a concretização deste objetivo mostra-se fundamental o conhecimento das necessidades de formação que os agentes da PSP possuem neste domínio. Desta forma, pedimos o favor da sua colaboração no estudo, através da resposta a este questionário que inclui um conjunto de situações inerentes à prática profissional de agentes policiais relativamente às quais se pede que opine com base em critérios éticos.

Será inteiramente garantido o anonimato e a confidencialidade dos dados pessoais que sejam recolhidos, aos quais será atribuído um código alfanumérico. Os resultados das respostas a este questionário serão apresentados e discutidos com um grupo de agentes da PSP que, posteriormente, colaborarão no estudo por via da participação numa entrevista coletiva. Depois de rigorosamente analisados serão usados para fins académicos e/ou de divulgação em eventos e/ou publicações científicas. Prevê-se ainda a disponibilização à instituição policial de um exemplar da versão final da dissertação. Ressalva-se que, nesse documento destinado à instituição policial, apenas serão facultados resultados globais e não resultados individuais.

Caso deseje ter acesso pessoal e direto a uma síntese dos resultados globais das respostas a este questionário, basta que nos informe e que nos faculte um contacto para o qual possamos remeter um documento com a síntese em causa.

Não há riscos previsíveis associados à resposta a este questionário. Poderá, eventualmente, experimentar só alguma dificuldade em fazê-lo pelo facto deste não ser um exercício habitual contudo, o preenchimento do mesmo poderá constituir uma oportunidade interessante para refletir e exprimir a sua opinião sobre questões importantes da ética da sua profissão.

A resposta ao questionário é totalmente voluntária pelo que lhe é dada a possibilidade de decidir se deseja preenchê-lo, assinalando essa vontade na opção correspondente. É livre de recusar responder ao questionário ou de parar o preenchimento do mesmo a qualquer momento sem que daí resulte qualquer consequência negativa para si.

Agradecemos toda a disponibilidade e colaboração que possa prestar. Para mais informações e/ou esclarecimentos poderá contactar Ana Rita César Baptista (investigadora) através dos seguintes contactos: email - [up201506958@fpce.up.pt](mailto:up201506958@fpce.up.pt) |Tlm. xxxxxxxxxx. Obrigada!

### **Consentimento Informado**

Declaro que participo voluntariamente na investigação de que este questionário faz parte cujos objetivos me foram dados a conhecer. Estou disposto a colaborar nessa investigação através da resposta ao questionário a que me foi dado acesso. Estou ciente que o anonimato dos participantes e a confidencialidade dos dados recolhidos serão devidamente salvaguardados e sei quais os efeitos e usos que virá a ser feito dos dados que faculte.

☐ Sim

☐ Não

Estou interessado/a em ter acesso pessoal e direto a uma síntese dos resultados globais das respostas a este questionário, pelo que indico um email para o qual poderá ser enviada [se não pretender, deixe a resposta em branco, por favor].

---

## **Anexo 6.** Declaração de Consentimento Informado (entrevista ao representante da ASPP/PSP)

### **Consentimento Informado**

No âmbito do Mestrado Integrado em Psicologia (área da Psicologia das Organizações, Social e do Trabalho), estou a desenvolver, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Doutora Inês Nascimento, uma investigação que tem como objetivo delinear uma ação de formação contínua na área comportamental, com enfoque no domínio ético-deontológico destinada a agentes policiais de segurança pública (PSP) em exercício.

Para a concretização deste objetivo mostra-se fundamental explorar perceções, vivências e atuações em relação a aspetos e situações diversas da ética policial partindo da experiência pessoal. Desta forma, é essencial conhecer a perspetiva do representante da ASPP/PSP do Porto acerca das necessidades de formação dos agentes. A colaboração no estudo envolve a participação numa entrevista individual que será gravada em formato áudio, e estima-se que tenha uma duração média de, aproximadamente, 30 minutos.

Será inteiramente garantido o anonimato e a confidencialidade dos dados pessoais que sejam recolhidos aquando da situação de entrevista. Tais dados, depois de rigorosamente analisados serão usados para fins académicos e/ou de divulgação em eventos e/ou publicações científicas. Prevê-se ainda a disponibilização da transcrição da entrevista, assim como à instituição de um exemplar da versão final da dissertação. Ressalva-se que, nesse documento destinado à instituição, apenas serão facultados resultados globais e não resultados individuais.

Não há riscos previsíveis associados à sua participação neste estudo. Poderá, eventualmente, experimentar algum desconforto emocional se a sua vivência estiver a revelar-se negativa, contudo, pode beneficiar pessoalmente, no sentido de construir uma oportunidade para refletir e exprimir a sua opinião sobre questões importantes da formação ética dos agentes da PSP.

A participação na entrevista é totalmente voluntária e é livre de recusar responder às questões ou de parar as entrevistas a qualquer momento sem que daí resulte qualquer consequência negativa para si.

Agradecemos toda a colaboração e disponibilidade prestada.

Eu, \_\_\_\_\_ declaro que participo voluntariamente na investigação relativa ao plano de formação ético e deontológico direcionado aos agentes da PSP, consciente que será salvaguardada a confidencialidade dos dados recolhidos e

o anonimato dos participantes. Mais acrescento que fui informado (a) dos objetivos do estudo e que permiti a gravação áudio da entrevista.

Porto \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

A investigadora,

---

([up201506958@fpce.up.pt](mailto:up201506958@fpce.up.pt))

**Anexo 7.** Tabela de frequências correspondentes a cada situação do Questionário de Autorrelato

<b>Situações</b>	<b>Frequências</b>
Detenção de suspeito de homicídio no domicílio familiar, na presença dos filhos	n=14; 45%
Registo de participação de violência doméstica apresentada por adulto/a homossexual	n=2; 6%
Conhecimento do envolvimento de colegas e/ou superiores em tráfico de armas	n=11; 35%
Registo de participação de desaparecimento de menor por pais negligentes	n=2; 6%
Intervenção em ato delituoso praticado por toxicodependente reincidente	n=1; 3%
Intervenção em escaramuça envolvendo um segurança privado seu amigo, á porta de um bar noturno	n=0; 0%
Intervenção em manifestação: um dos manifestantes insulta-o/a e desafia-o/a	n=1; 3%
Intervenção em situação de incumprimento das normas de transporte de crianças em segurança, pela respetiva figura parental	n=1; 3%
Intervenção em situação de pequeno furto em supermercado a hora de ponta	n=0; 0%
Resposta a alerta de colisão em estrada secundária no local já se encontra um colega da GNR	n=0; 0%
Intervenção em situação de violação sexual de idosa emocionalmente perturbada	n=17; 55%
Intervenção em conflito entre adeptos de clubes rivais junto a um estádio depois de um jogo em que a equipa de que é adepto perdeu	n=1; 3%
Busca domiciliária a pai/mãe de família suspeito/a de estar envolvido em crime de pornografia infantil, na presença da família	n=8; 26%
Intervenção em situação de manifestação pública de colegas de profissão	n=5; 16%
Intervenção em prática de tráfico de estupefacientes nas imediações da escola frequentada pelo/a seu filho/a	n=1; 3%
Conhecimento de práticas de suborno e corrupção de colegas e/ou superiores	n=14; 45%
Operação Stop a condutor/a em situação de alcoolémia, acompanhado/a por filhos em idade escolar	n=3; 10%
Intervenção no bloqueio de uma estrada principal por grupo de manifestantes defensores de causa com a qual simpatiza	n=0; 0%
Emissão de contra ordenação a peão adulto com problema motor por travessia fora da passadeira	n=1; 3%
Investigação de caso de atropelamento e fuga praticado por um colega de profissão	n=4; 13%
Identificação do suspeito de prática incendiária que vitimou uma família sua	n=1; 3%

conhecida	
Intervenção em assalto envolvendo sequestro e reféns	n=2; 4%
Deteção de indivíduo por prática de contrafação, no recinto de uma feira	n=0; 0%
Perseguição de patrulha ao veículo dos assaltantes da moradia de um/a seu/sua familiar	n=0; 0%
Rusga a bairro problemático para detenção de suspeitos de tráfico de crianças	n=4; 13%
Intervenção em situação de violência doméstica envolvendo menores	n=0; 0%
Imobilização de indivíduo em situação de furto a habitação com recurso à violência	n=0; 0%
Intervenção em situação de violação sexual de menores	n=13; 42%
Rusga a bar de alterne com detenção de três mulheres emigrantes ilegais, uma das quais menor de idade	n=3; 10%
Revelação da morte de um indivíduo aos respetivos familiares	n=8; 26%
Contacto com situação de agressão num Centro Comercial, no seu dia de folga	n=1; 3%

**Anexo 8.** Tabela 1. Linhas gerais da proposta de formação no domínio ético-deontológico destinada a agentes da PSP

<b>Título da ação de formação</b>	Plano de Formação ético-deontológico
<b>Tipologia de formação</b>	Contínua
<b>Público-alvo</b>	Agentes da PSP em exercício
<b>Objetivo geral</b>	Promover a consciencialização por parte dos polícias em relação às sensibilidades éticas inerentes à sua condição de forma a estimular condutas profissionais alicerçadas num espectro mais alargado de princípios e mais consonantes com os imperativos de atuação decorrentes do respeito pelos direitos humanos
<b>Objetivos específicos</b>	(1) Compreender os conceitos de ética e deontologia; (2) importância da ética e deontologia no exercício competente e responsável da profissão e de polícia; (3) familiarização, observação e a tradução na ação dos direitos humanos; (4) promover o desenvolvimento de empatia; (5) capacidade de transferir as competências de raciocínio e decisão ética para o quotidiano da sua atuação; (6) impulsionar a reflexão/discussão de casos concretos que possam otimizar as competências de raciocínio ético; (7) raciocínio ético em relação às normas deontológicas, aos princípios éticos e aos direitos humanos; (8) desenvolver as melhores práticas policiais à luz da proteção dos direitos humanos
<b>Modalidade de formação</b>	Oficina de Formação
<b>Duração</b>	Mínimo: 12 horas; Máximo: 50 horas
<b>Regime de funcionamento</b>	Presencial e obrigatória para todos os agentes da Polícia de Segurança Pública
<b>N.º de Participantes</b>	Mínimo: 5; Máximo: 20
<b>Local</b>	Escola Prática de Polícia
<b>Conteúdos programáticos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clarificação dos conceitos de “ética” e de “deontologia” profissional e exploração da sua importância para a profissão de polícia;</li> <li>- A ética e a tradução na ação dos direitos humanos;</li> <li>- Desenvolvimento da empatia;</li> <li>- Código Deontológico Policial</li> <li>- Raciocínio ético em relação às normas deontológicas, aos princípios éticos e aos direitos humanos</li> <li>- Apresentação e discussão de problemas/dilemas ético-deontológicos associados ao exercício profissional da Polícia e, a situações relacionadas com os comportamentos de agentes policiais durante o exercício de funções</li> </ul>



<b>Metodologias de formação</b>	<p>Breve exposição teórica com base nos métodos expositivo e interrogativo;</p> <p>Exercícios práticos em sessões de grupo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- apresentação de casos concretos (<i>checklist</i> do questionário);</li> <li>- método “<i>role-playing</i>”</li> <li>- trabalho de campo com utilização de “<i>body-cams</i>”</li> </ul>
<b>Conhecimentos/competências a desenvolver</b>	<p>Integrar os princípios éticos e as normas deontológicas da prática profissional de agente policial;</p> <p>Reconhecer a importância das aprendizagens sobre ética e deontologia</p> <p>Conhecer os direitos humanos;</p> <p>Transferir as competências de raciocínio e decisão ética para o contexto de trabalho;</p> <p>Promover a flexibilidade e a qualidade do raciocínio ético;</p> <p>Dominar o código deontológico</p>
<b>Metodologias de avaliação</b>	<p>Participação de cada agente nas sessões;</p> <p>“<i>Role-playing</i>”;</p> <p>Trabalho de campo com a utilização de “<i>body-cams</i>”;</p> <p>Seis meses após conclusão: avaliação por parte dos chefes relativamente à transferência da formação para o contexto de trabalho</p>
<b>Recursos/materiais de apoio</b>	<p>Acesso a “<i>body-cams</i>”;</p> <p>Bibliografia:</p> <p>Chanfana, A. (2011). <i>A importância da formação profissional na Polícia de Segurança Pública</i> (Dissertação de doutoramento).</p> <p>Clemente, P. J. L. (2016). <i>Ética policial – da eticidade da coação policial</i>. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.</p> <p>Felgueiras, S. R. C. C. (2015). <i>Ação policial face à ação coletiva: Teoria para uma estratégia de policiamento de multidões. Lição inaugural abertura do ano letivo 2015/2016</i>.</p> <p>Gomes, A. N. (2014). <i>Preditores da transferência da formação na polícia de segurança pública para o contexto de trabalho</i> (Dissertação de mestrado).</p> <p>Imaginário, L., &amp; Castro, J. (2011). <i>Psicologia da Formação Profissional e da Educação de Adultos</i>. Porto: Legis Editora.</p> <p>Pires, S. J. G. (2012). <i>A Legitimação das práticas do ambiente numa instituição pública portuguesa</i> (Dissertação de mestrado).</p> <p>Rasche, F. (2005). Ética e deontologia: o papel das associações profissionais ethics and deontology: the professional associations, role p. 175-188. <i>Revista ACB</i>, 10 (2), 175-188.</p> <p>Resolução do Conselho de Ministros nº37/2002, de 28 de fevereiro. Diário da República nº50 – I – Série. Assembleia da República. Lisboa.</p> <p>Silva, G. M. (2011). <i>Ética policial e sociedade democrática</i>. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.</p>

## **Anexo 9.** Guião da Entrevista individual destinada aos agentes

### **1ª Parte** – Preenchimento da Ficha de Entrevista

Participante nº \_\_\_\_\_

Sexo:

Idade:

Habilitações Literárias:

Nº de anos nesta função:

Formação em ética e deontologia profissional/policial:

Data da entrevista:

Local da entrevista:

Duração da entrevista:

### **2ª Parte** – Perceções, vivências e atuações no domínio da ética policial

1. O que representa, para si, ser polícia?
2. Quais as características da sua pessoa idosa vulnerável é algo inimaginável e reprovável a todos os níveis”; “por profissão que, do seu ponto de vista, tornam a ética uma dimensão importante do exercício profissional?
3. Quais as principais obrigações éticas de um polícia?
4. Quais as características da pessoa que é polícia que, do seu ponto de vista, podem ajudar a garantir o cumprimento das obrigações éticas da profissão?
5. De que forma procura que a ética esteja presente no dia-a-dia da sua prática profissional?
6. Quais as suas principais preocupações éticas?
7. O que seriam exemplos de falta de ética no exercício da sua profissão?

7.1. Na sua opinião a que se devem esses problemas de falta de ética?

7.2. Na sua opinião, como se podem resolver esses problemas de falta de ética?

8. Numa escala de 1 a 10, quanto diria que conhece o pessoa idosa vulnerável é algo inimaginável e reprovável a todos os níveis”; “por código deontológico da sua profissão?
9. Numa escala de 1 a 10 quanto se diria capaz/preparado para atuar de forma competente em situações especialmente sensíveis da ética policial?
10. Qual a situação mais difícil ou delicada do ponto de vista ético por que já tenha passado?
  - 10.1. O que é que faz da situação que referiu uma situação difícil ou delicada do ponto de vista ético?
  - 10.2. O que pensou, sentiu e como se comportou lidando com essa situação?
  - 8.3. Em que medida considera ter tido um comportamento eticamente adequado?
  - 10.3. Se fosse agora, o que teria feito de diferente? Porquê?

### **3ª Parte – Terminar a entrevista**

“Muito bem! Creio que já temos toda a informação necessária. Como tal, podemos dar por terminada esta entrevista. Mais uma vez obrigada pela participação. Estou disponível para qualquer dúvida ou questão da sua parte.”

## **Anexo 10.** Guião da Entrevista coletiva aos agentes (*Focus Group*)

### **1ª Parte** – Preenchimento da Ficha de Entrevista

Participante nº \_\_\_\_\_

### **2ª Parte** – Formação

1. Recordem, por favor, a disciplina de ética e deontologia profissional e/ou outras disciplinas da área comportamental que frequentaram no curso de formação de agentes (e.g., Cidadania; Psicossociologia; Comunicação e Atendimento; Interpretação e Redação) e/ou, ainda, outras oportunidades de formação que, entretanto, tenham tido no domínio da ética e deontologia. Que aprendizagens consideram ter sido fundamentais?
2. Que importância a formação em ética e deontologia teve no curso?
3. Que utilidade esses conhecimentos têm tido no exercício da V. função?
4. Que uso têm vindo a fazer dos conhecimentos que obtiveram nessa área de formação?
5. Em que situações consideram que esses conhecimentos fazem a diferença no V. desempenho? Descrevam algumas situações.
6. Que aspetos da ética policial consideram ter aprendido sobretudo através da experiência profissional?
7. Que aspetos consideram que vos fazem falta e que deveriam ser contemplados numa ação de formação contínua nesta área?
8. Que tipo de ação de formação poderiam estar mais interessados em frequentar nesta área? Cursos de formação (mínimo de 12h – teórico ou teórico-prático?; presenciais, à distância e/ou *b-learning*?; colóquios, congressos, simpósios, jornadas e iniciativas congêneres?); Oficinas de formação (12 a 50 horas – presenciais ou *b-learning*? ); Outras?.

### **3ª Parte** – Situações plausíveis

Os resultados da resposta de um conjunto de agentes da PSP a um questionário sobre ética policial, revelam que as situações da prática profissional que foram identificadas como eticamente mais sensíveis foram as seguintes: (apresentar as situações)

1. Qual a V. opinião acerca destes resultados?
  - 1.1. O que é que pode ter levado os agentes a darem mais destaque a estas situações?
  - 1.2. Tenderiam, igualmente, a identificar estas situações? Porquê?

- 1.3. Que outras situações vos parecem igualmente sensíveis do ponto de vista ético mas que não tenham recebido suficiente destaque nas respostas dos agentes?
2. Como é que se posicionariam e tenderiam a atuar em cada uma das TRÊS situações que foram assinaladas como eticamente mais sensíveis?
- 2.1.Situação 1. Principais variáveis de situação a ter em conta; Princípios/critérios éticos a valorizar; comportamentos a adotar.
- 2.2.Situação 2. Principais variáveis de situação a ter em conta; Princípios/critérios éticos a valorizar; comportamentos a adotar.
- 2.3.Situação 3. Principais variáveis de situação a ter em conta; Princípios/critérios éticos a valorizar; comportamentos a adotar.

#### **4ª Parte – Terminar a entrevista**

“Muito bem! Creio que já temos toda a informação necessária. Como tal, podemos dar por terminada esta entrevista. Mais uma vez obrigada a todos pela participação. Estou disponível para qualquer dúvida ou questão da vossa parte.”

## **Anexo 11. Comunicações estabelecidas via e-mail com a instituição PSP**

**18 de dezembro de 2018**

Ex.mos Senhores,

No seguimento de comunicações anteriores, serve o presente email para formalizar o pedido de colaboração numa investigação de Mestrado que tem os agentes da PSP como público-alvo e que visa o levantamento de necessidades de formação ético-deontológica destes agentes para efeitos de planeamento de ação de formação contínua nessa área.

Em anexo segue documento com a apresentação detalhada dos objetivos e plano de investigação, que envio na qualidade de orientadora do referido trabalho de investigação e em representação da instituição em que este se encontra a ser realizado, conforme V. indicação.

Agradeço confirmação da boa receção desta mensagem e caso seja necessária mais alguma diligência da minha parte, peço o favor de me informarem.

Cumprimentos,

---

**Devido à demora na resposta por parte do Departamento de Formação, insistiu-se novamente em 11 de janeiro de 2019.**

Ex.mos Senhores,

Solicitamos informação acerca da adequada receção dos emails e do anexo que consta desta mensagem e, em caso afirmativo, agradeço que me indiquem quando será possível conhecer a V. resposta ao pedido de colaboração em causa.

Tratando-se de um pedido associado a uma dissertação de Mestrado que tem *timings* de realização/conclusão relativamente estritos, seria importante conhecer o mais brevemente possível a V. resposta pelo que peço o favor da V. melhor atenção a este assunto.

Melhores cumprimentos,

---

**Resposta por parte do Departamento de Formação em 11 de janeiro de 2019.**

Ex.ma Senhora Prof. Auxiliar Inês Nascimento

Sobre o assunto em epígrafe, no seguimento do mencionado no Vosso e-mail infra, datado 11JAN2019, encarrega-me o Ex.mo Comandante Metropolitano do Porto, de informar V.Ex.<sup>a</sup> que o pedido de colaboração foi remetido à Direção Nacional da PSP (cf. e-mail n.º 0037/AC), entidade com competência para o efeito, encontrando-se por isso em fase de análise e decisão.

Respeitosamente,

---

**Resposta do Departamento de Formação em 14 de janeiro de 2019.**

Exma. Sra.

Prof. Auxiliar Inês Nascimento,

Em referência ao seu pedido, encarrega-me o Exmo Senhor Diretor do Departamento de Formação da Polícia de Segurança Pública de informar V.Ex.<sup>a</sup> que, para uma tomada de decisão superior, de acordo com as nomas internas em vigor, nomeadamente no que diz respeito às entrevistas, será necessário enviar o guião da entrevista para que este seja analisado e submetido a despacho superior.

Cordiais cumprimentos,

---

**Resposta da Professora Inês Nascimento em 14 de janeiro de 2019.**

Muito boa tarde.

Estando esses documentos (questionário e guiões de entrevista) na mão da estudante de Mestrado (para aprimoramento da versão final), enviar-vos-ei os mesmos tão brevemente quanto possível, por forma a garantir que vos chegam com o elenco definitivo de questões.

Cumprimentos,

---

**Novo contacto a 21 de janeiro de 2019.**

Ex.mos Senhores,

Muito boa tarde.

De acordo com o solicitado na V. mensagem anterior (de 14 janeiro, 17h17), enviamos em anexo todos os instrumentos de recolha de dados que está previsto usarmos na investigação para a qual solicitamos o favor da V. colaboração (o pedido de colaboração inicial segue, novamente, em anexo).

A saber:

- Questionário de autorrelato destinado a um grupo de agentes ( $n \geq 50$ ). Caso respondam positivamente, e considerem preferível a utilização de questionário eletrónico, enviaremos, posteriormente, o link de acesso ao mesmo com o questionário em anexo convertido digitalmente).

- Guião das entrevistas a realizar individualmente com agentes que, voluntariamente, se disponham a participar (N=10)

- Guião da entrevista ao/à responsável pelo Núcleo de Deontologia da PSP do Porto (caso não exista disponibilidade para a entrevista, as questões que constam do guião poderão, se assim entenderem, ser respondidas por escrito).

- Guião das entrevistas a realizar coletivamente com agentes que, voluntariamente, se disponham a participar.

Caso seja necessário mais algum documento ou qualquer outro esclarecimento da nossa parte, por favor, não hesitem em contactar-nos!

Aguardamos para breve o favor da V. resposta da qual depende o seguimento desta investigação e a apresentação da dissertação em causa dentro dos prazos definidos.

Melhores cumprimentos,

---

**Devido à demora na resposta por parte do Departamento de Formação, insistimos novamente a 1 de fevereiro de 2019**

Ex.mos Senhores,

Muito boa tarde.

No seguimento do último contacto (a 21.01.2019) em que procedemos ao envio dos instrumentos de recolha de dados por V. solicitados, gostaríamos de ter conhecimento do estado em que se encontra a avaliação/decisão em relação ao nosso pedido de colaboração.

Necessitamos da V. resposta para breve, visto que, tal como referido anteriormente, o seguimento desta investigação está dependente da V. resposta e a apresentação da dissertação em causa tem prazos definidos.

Melhores cumprimentos,



**Resposta do Departamento de Formação em 18 de fevereiro de 2019.**

Exma. Sra.

Prof. Auxiliar Inês Nascimento,

Em referência ao seu pedido, encarrega-me o Exmo Senhor Diretor do Departamento de Formação da Polícia de Segurança Pública de informar V.Ex.<sup>a</sup> que terminámos a instrução do seu pedido e que este mereceu o despacho de **INDEFERIMENTO**.

O indeferimento do seu pedido prende-se, essencialmente, com duas razões:

1. Para obter um estudo que reflita uma realidade aproximada da policial, principalmente no que concerne à vertente disciplinar, teria de ter acesso a casos práticos que tenham ocorrido e a decisão disciplinar que sobre eles incidiu. Esta é uma matéria muito sensível e, consequentemente, reservada. Para além disso, para conhecer elementos policiais que já tiveram processos e poder eventualmente entrevista-los, a PSP teria que lhe divulgar os nomes, o que seria uma violação do direito à reserva da vida privada.
2. A pretensão de elaborar uma ação de formação em valores deontológicos policiais teria, necessariamente uma componente teórica e empírica, uma vez que só assim teria uma base que lhe permitiria retirar conclusões e prever as falhas e construir um fio condutor que permitisse eventuais correções através da via formativa. Ora, não havendo autorização para a execução no ponto n.1, o seu objetivo poderá não ser concretizado.

Ao seu dispor para esclarecimentos adicionais,

Cordiais cumprimentos,

---

**Resposta à comunicação anterior em 18 de fevereiro de 2019.**

Ex.mos Senhores,

Agradecemos a informação enviada acerca do indeferimento do pedido de colaboração que vos endereçamos bem como das razões de tal decisão.

Ao ler as razões invocadas, apercebi-me que poderá ter sido feita uma interpretação equívoca do pedido em causa. Tomámos, por isso, a liberdade de esclarecer um pouco melhor o que vos foi solicitado em relação a cada um dos pontos mencionados na V. justificação, em reforço e clarificação do que já havia sido explicitado no pedido inicial.

1. Reconhecemos e compreendemos que as questões disciplinares correspondam a matéria sensível. No entanto, **em momento algum solicitamos acesso a casos específicos de infração e/ou decisão disciplinar**. Para efeitos do levantamento de necessidades a realizar, não pretendemos (por sabermos que seria etica e legalmente inviável) ter acesso aos processos disciplinares em concreto. Basta-nos que o/a responsável pelo Núcleo de Deontologia do Porto da PSP nos dê uma noção aproximada e geral do que têm sido as principais falhas constatadas junto do corpo de agentes da PSP. De resto, esta intenção poderá ser confirmada através de consulta ao guião da entrevista que se pretende realizar a esse responsável e que voltamos a remeter em anexo.

De igual modo, também **não se pretenderá conhecer nem entrevistar agentes que já tenham tido processos disciplinares**. Apenas procuraríamos auscultar um grupo aleatório de agentes (os que estejam dispostos a colaborar voluntariamente) para aceder às representações que estes terão acerca das necessidades de formação no plano ético-deontológico que se colocam aos agentes da PSP em geral. Não será, por isso, necessário a revelação de nomes ou de identificações. Apenas fazer chegar aos agentes um link para o questionário a ser respondido online e do qual constará, igualmente, o convite de participação no estudo e o contacto das investigadoras para que estes retornem conforme seja da sua vontade participar ou não nas fases subsequentes do estudo (entrevista individual e/ou coletiva).

2. Concordamos com o interesse de elaborar uma ação de formação que tome em consideração aspetos teóricos e práticos. Por isso é que pretendemos aceder aos aspetos práticos por via da recolha de dados juntos dos agentes em geral nas condições que expusemos acima (em conformidade com o conteúdo do pedido inicial) e aos aspetos teóricos por via da análise de documentos a cujo acesso também solicitamos a V. colaboração (cf. mencionado no pedido inicial) ainda que não tenha ficado claro pela V. resposta se poderíamos contar com o V. apoio também nessa vertente.

Ainda que saibamos que a dissertação em causa foque um assunto complexo e que, dado o público-alvo, oferece dificuldades várias, consideramos que, pelas suas características, o pedido de colaboração que vos dirigimos é razoável pelo que apelamos, uma vez mais, ao favor da V. reapreciação tendo em conta os esclarecimentos aqui prestados.

Estamos convictas da relevância desta avaliação de necessidades e da ação de formação que, a partir dela, se irá desenhar (trabalho/s do/s qual/ais a instituição policial poderá beneficiar) e gostaríamos muito de contar com o V. apoio, se não total, pelo menos, parcialmente em relação às vertentes em que a V. colaboração vos possa parecer mais aceitável e/ou conveniente (facilitando,

por exemplo, o acesso aos documentos solicitados ou divulgando o estudo pela mailing list dos V. agentes).

Ficamos na expectativa de um novo pronunciamento da V. parte, desejando que a colaboração solicitada possa concretizar-se de alguma forma.

Cumprimentos,

---

**Devido à demora no último contacto, insistiu-se novamente para obtenção de uma resposta em 13 de março de 2019.**

Ex.mos Senhores,

Ainda não obtivemos resposta ao último contacto. Terá ficado alguma dúvida por esclarecer? Gostaríamos de ter o vosso feedback relativamente à colaboração o mais breve possível.

Pedimos desculpa pela insistência, mas temos prazos de entrega que não podemos ultrapassar.

Ficamos a aguardar um novo pronunciamento da V. parte, desejando que a colaboração se concretize.

Cumprimentos,

---

**Resposta do Departamento de Formação em 15 de março de 2019.**

Exma. Sra. Ana Rita César Batista,

Relativamente ao assunto em epígrafe, encarrega-me o Exmo. Sr. Diretor do Departamento de Formação da PSP de informar V.<sup>a</sup> Ex.<sup>a</sup> que, por norma, as respostas que este Departamento dá a pretensões externas são finais (principalmente as negativas). Estas respostas resultam de um processo de emissão de pareceres de vários Departamentos em que se decidiu não colaborar por motivos vários, sendo que os mencionados na resposta deste Departamento constitui apenas a súmula da decisão.

Não obstante, tendo em conta o e-mail enviado como resposta a este Departamento no pretérito dia 18FEV2019, considerou-se que poderia ainda haver lugar a uma colaboração, tendo sido enviado esse e-mail de esclarecimento para os demais Departamentos de forma a que emitissem parecer sobre a matéria. Não é possível, neste momento, dar-lhe uma resposta final uma vez que os Departamentos ainda estão a analisar a colaboração.

Cordiais cumprimentos,

---

**Voltou-se a insistir com novo contacto em 6 de maio 2019.**

Muito boa tarde!

Tendo tomado conhecimento, através da V. mensagem de 18 de fevereiro (infra) que a decisão inicial de indeferimento se encontrava a ser revista (o que, constituindo uma exceção, muito nos satisfez e que, desde já muito agradecemos), peço o favor da máxima brevidade na emissão de uma nova resposta ao nosso pedido pois a dissertação da estudante, que tem estado em *stand-by* à espera da V. resposta, carece urgentemente de voltar a ser reativada.

Melhores cumprimentos,

---

**Resposta final do Departamento de Formação em 9 de maio 2019.**

Exma. Sra. Prof. Auxiliar Inês Nascimento

Em referência ao seu pedido, encarrega-me o Exmo Senhor Diretor do Departamento de Formação da Polícia de Segurança Pública de informar V.Ex.<sup>a</sup> que terminámos a instrução do seu pedido e que este mereceu o despacho de INDEFERIMENTO.

As razões anteriormente elencadas mantiveram-se.

Cordiais cumprimentos,